

**PERLINDUNGAN HUKUM DALAM UNDANG-UNDANG RI
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGA KERJAAN
TERHADAP TENAGA KERJA PADA PT. INDRA PRATAMA
WASUPONDA DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum (SH) pada Program Studi Hukum Tata Negara
Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh
Muhammad Taufiq
15 0302 0039

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

**PERLINDUNGAN HUKUM DALAM UNDANG-UNDANG RI
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGA KERJAAN
TERHADAP TENAGA KERJA PADA PT. INDRA PRATAMA
WASUPONDA DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum (SH) pada Program Studi Hukum Tata Negara
Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh
Muhammad Taufiq
15 0302 0039

Pembimbing:

- 1. Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H.**
- 2. H. Hamsah Hasan, Lc., M.Ag.**

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Taufiq

NIM : 15 0302 0039

Fakultas : Syariah

Prodi : Hukum Tata Negara

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi daritulisn atau karya orang lain, yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dariskripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang diajukan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada didalamnya adalah kekeliruan saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Apabila dikemudian hari pernyataan saya ternyata tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 10 Mei 2022
Penyusun



Muhammad Taufiq
15 0302 0039

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul "*Perlindungan Hukum dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Terhadap Tenaga Kerja Pada PT. Indra Pratama Wasuponda dalam Perspektif Hukum Islam*" yang ditulis oleh Muhammad Taufiq, NIM 15 0302 0039, Mahasiswa Program Studi Hukum Tata Negara, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Palopo Pada Tanggal 23 April 2022, Telah diperbaiki sesuai dengan catatan permintaan pembimbing dan penguji.

TIM PENGUJI

- | | | |
|--|-------------------|---|
| 1. Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Helmi Kamal, M.HI. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Dr. Rahmawati, M.Ag. | Penguji I | () |
| 4. Nirwana Halide, S.HI., M.H. | Penguji II | () |
| 5. Dr. H. Muammar Arafat Y, S.H., M.H. | Pembimbing I | () |
| 6. H. Hamsah Hasan, L.c., M.Ag. | Pembimbing II | () |

Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Syariah



Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI
NIP 196805071999031004

Ketua Program Studi
Hukum Tata Negara



Dr. Anita Marwing, S.HI., M.H
NIP 198201242009012006

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi ini berjudul Perlindungan Hukum dalam Undang- Undang RI NO 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Pada PT.. Indra Pratam Wasuponda dalam Perspektif Hukum Islam yang ditulis oleh Muhammad Taufiq Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah diujikan dalam Ujian Munaqasyah telah diperbaiki sesuai dengan catatan dan permintaan Tim penguji menyatakan layak untuk diajukan pada ujian munaqasyah.

TIM PENGUJI

1. Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI. ()
Tanggal: _____
2. Dr. Helmi Kamal, M.HI. ()
Tanggal: _____
3. Dr. Rahamawati, M. Ag. ()
Tanggal: _____
4. Nirwana Halide, S.HI., M.H. ()
Tanggal: _____
5. Dr. H. Muammar Arafat Y, S.H, M.H ()
Tanggal: _____
6. H. Hamsah Hasan, L.c , M.Ag. ()
Tanggal: _____

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan seksama skripsi berjudul “*Perlindungan Hukum dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan Terhadap Tenaga Kerja pada PT. Indra Pratama Wasuponda dalam Prespektif Hukum Islam.*”

Yang ditulis oleh:

Nama : Muh. Taufiq
NIM : 15 0302 0039
Fakultas : Syariah
Prodi : Hukum Tata Negara (HTN)

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan untuk diujikan pada Ujian Munaqasyah.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I



Dr. H. Muammar Arafat Y, S.H., M.H
Tanggal:

Pembimbing II



H. Hamsah Hasan, L.c., M.Ag.
Tanggal:

Dr. Rahamawati, M. Ag.
Nirwana Halide, S.HI., M.H
Dr. H. Muammar Arafat Y, S.H, M.H
H. Hamsah Hasan, L.c , M.Ag.

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp. :
Hal : skripsi an
Yth. Dekan Fakultas Syariah
Di

Palopo

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Muh. Taufiq
NIM : 15 0302 0039
Program Studi : Hukum Tata Negara
Judul Skripsi : '' *Perlindungan Hukum dalam Undang- Undang RI*

NO 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Pada PT.. Indra Pratom Wasuponda dalam Perspektif Hukum Islam''.

Maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat- syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian Ujian Munaqasyah.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

1. Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI. ()
Tanggal:
2. Dr. Helmi Kamal, M.HI. ()
Tanggal:
3. Dr. Rahamawati, M. Ag. ()
Tanggal
4. Nirwana Halide, S.HI., M.H ()
Tanggal
5. Dr. H. Muammar Arafat Y, S.H, M.H ()
Tanggal
6. H. Hamsah Hasan, L.c , M.Ag. ()
Tanggal:

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ بِالْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَيْنَا سِرًّا فَالْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَىٰ آلِهِمْ وَصَحْبِهِمْ أَجْمَعِينَ

يُن

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. Yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Perlindungan Hukum Dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Terhadap Tenaga Kerja Pada PT. Indra Pratama Wasuponda dalam Perspektif Hukum Islam” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam tercurah kepada Rasulullah Muhammad saw. Kepada keluarga, para sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana hukum dalam bidang hukum tata negara di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan dan dorongan dari banyak pihak. Maka dengan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada kedua orang tuaku Bapak Muhammad Kadir dan Ibu Budnah, yang telah memberi banyak jasa dari sejak masa dikandung, terlahir lalu tumbuh dewasa hingga kini, utamanya hal mengasuh dan mendidik penulis. Kepada ke-3 (tiga) saudara sekandung penulis, yang juga banyak membantu penulis. Mudah-mudahan Allah swt. mengumpulkan kita semua dalam surge-Nya kelak. Penulis juga

menyampaikan terima kasih berkat bantuan, saran dan bimbingan, yakni kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo beserta Wakil Rektor I Dr. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H., Wakil Rektor II Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M dan Wakil Rektor III Dr. Muhaemin, M.A IAIN Palopo.
2. Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI. Selaku Dekan Fakultas Syariah IAIN Palopo beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Syariah IAIN Palopo.
3. Dr. Anita Marwing, S.HI.,M.HI. Selaku Ketua Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah IAIN Palopo beserta staf.
4. Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H dan H. Hamsah Hasan, L.c., M.Ag selaku pembimbing I dan Pembimbing II.
5. Dr. Rahmawati, M.Ag. dan Nirwana Halide, S.HI., M.H selaku penguji I dan II.
6. Nirwana Halide, S.HI., M.H selaku Dosen Penasehat Akademik.
7. Seluruh dosen beserta staf pegawai IAIN Palopo.
8. Mahedang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan IAIN Palopo Beserta para karyawan dan karyawatnya.
9. Erni Malape, selaku Direktur di PT. Indra Pratama Wasuponda.
10. Budi Santoso, ST. selaku Project Manager di PT. Indra Pratama Wasuponda.
11. Zulfaisa, selaku HRD di PT. Indra Pratama Wasuponda.
12. Seluruh teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah IAIN Palopo angkatan 2015.

13. Sahabat dan sahabatwati Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Kota Palopo, yang selalu memberikan dukungan dalam penyelesaian studi penulis.

Palopo, 10 Mei 2022

Muhammad Taufiq
NIM 15 0302 0039



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Transliterasi Arab-Latin

Transliterasi yang dipergunakan mengacu pada SKB antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I., masing-masing Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987, dengan beberapa adaptasi

1. konsonan.

Transliterasinya huruf Arab ke dalam huruf Latin sebagai berikut:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Š	es dengan titik di atas
ج	Ja	J	Je
ح	Ha	Ĥ	ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	Š	es dengan titik di bawah
ض	Dad	đ	de dengan titik di bawah
ط	Ta	Ṭ	te dengan titik di bawah
ظ	Za	ẓ	zet dengan titik di bawah
ء	‘Ain	‘	Apostrof terbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ham	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun, jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (◌).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
أ	<i>Fathah</i>	A	A
إ	<i>Kasrah</i>	I	I
أ	<i>Dhammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
أِي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
أُو	<i>Kasrah dan waw</i>	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفًا : *kaifa* BUKAN *Kayfa*
 هَوْلًا : *hauwa* BUKAN *Hawla*

3. Penulisan Alif Lam

Artikel atau kata sandang yang dilambangkan dengan huruf ل (alif lamma'arifah) ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contohnya:

سَمْسَلًا : *al-syamsu* (bukan: *asy-syamsu*)
 زَلْزَلًا : *al-zalzalah* (bukan: *az-zalzalah*)
 فَالْسَالًا : *al-falsalah*

تَسْلَفًا
 ُ
 دَلِيلًا : *al-bilādu*

4. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Harakat huruf	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
وَوَا	<i>Fathahdan alif, fathah dan waw</i>	<i>Ā</i>	a dan garis di atas
يِي	<i>Kasrah dan ya</i>	<i>Ī</i>	i dan garis di atas
يِي	<i>Dhammah dan ya</i>	<i>Ū</i>	u dan garis di atas

Contoh:

تَامَ : *mâta*
 رَمَرَمَ : *ramâ*
 يَامُوتِي : *yamûtu*

5. Ta marbûtah

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu: *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah, kasrah, dan dhammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h). Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tamarbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

6. Syaddah (*tasydid*)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbanâ</i>
نَجْجَانَا	: <i>najjaânâ</i>
قَحْلًا	: <i>al-ḥaqq</i>
حَجًّا	: <i>al-ḥajj</i>
نُعْمَانًا	: <i>nu'ima</i>
أَدْوَانًا	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf *ber-tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (س), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (â).

Contoh:

أَلِي	: 'Ali (bukan 'aliyy atau 'aly)
أَرَبِي	: 'Arabi (bukan 'arabiyy atau 'araby)

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contohnya:

أَمْوَالًا	: <i>ta'murûna</i>
أَنْوَالًا	: <i>al-nau'</i>
أَسْأَلُ	: <i>syai'un</i>
أَمْرًا	: <i>umirtu</i>

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Hadis*, *Sunnah*,

khusus dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari saturangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Dikecualikan dari pembakuan kata dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kata al-Qur'an. Dalam KBBI, dipergunakan kata Alquran, namun dalam penulisan naskah ilmiah dipergunakan sesuai asal teks Arabnya yaitu al-Qur'an, dengan huruf a setelah apostrof tanpa tanda panjang, kecuali ia merupakan bagian dari teks Arab.

Contoh:

Fi al-Qur'an al-Karîm

Al-Sunnah qabl al-tadwîn

9. *Lafz aljalâlah* (الله)

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍâf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

اللّهيد *dinullah*

للهاب

billâh

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafzal-jalâlah*, ditransliterasi dengan huruf (t). Contoh:

محرّمه الله *hum fi rahmatillâh*

10. Huruf Kapital

Walaupun dalam sistem alfabet Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut diberlakukan ketentuan tentang penggunaan huruf kapitan berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang Disempurnakan. Huruf kapital, antara lain, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri

(orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat.

Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan.

B. Daftar Singkatan

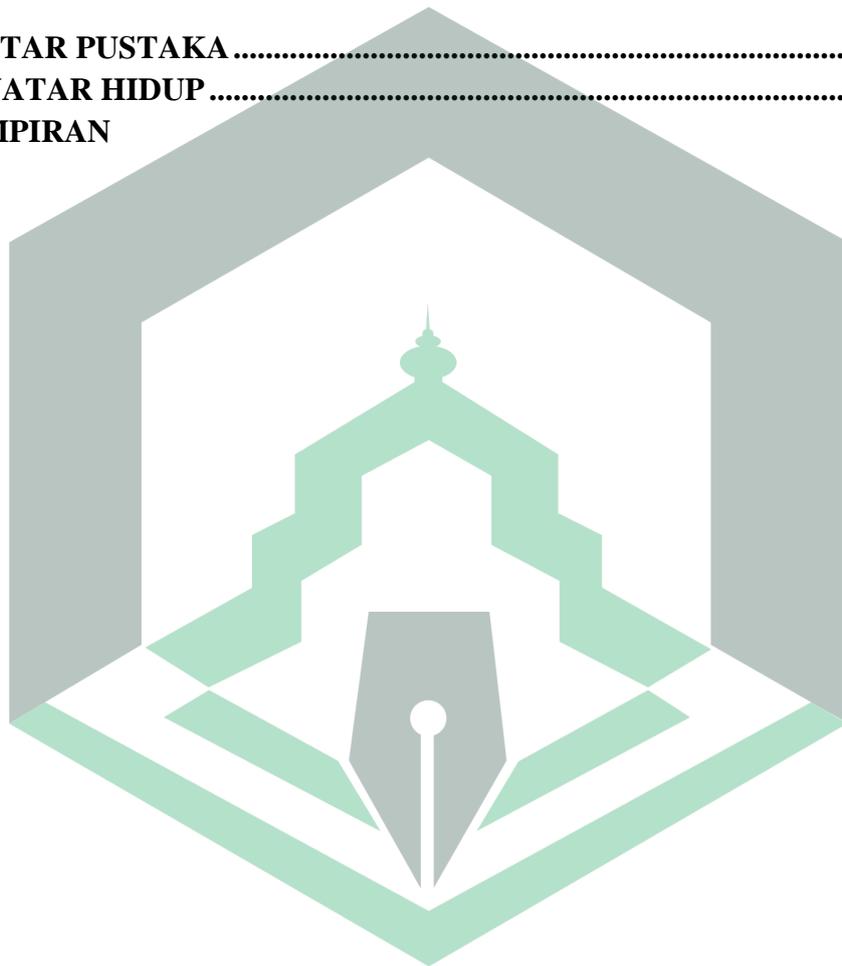
Beberapa singkatan yang dibakukan di bawah ini:

swt.,	= <i>subhānahūwata'âlâ</i>
saw.,	= <i>sallallâhu 'alaihiwasallam</i>
as	= <i>'alaihi al-salâm</i>
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
I	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup)
W	= Wafat tahun
Q.S	= Qur'an Surah
HR	= Hadits Riwayat

DAFTAR ISI

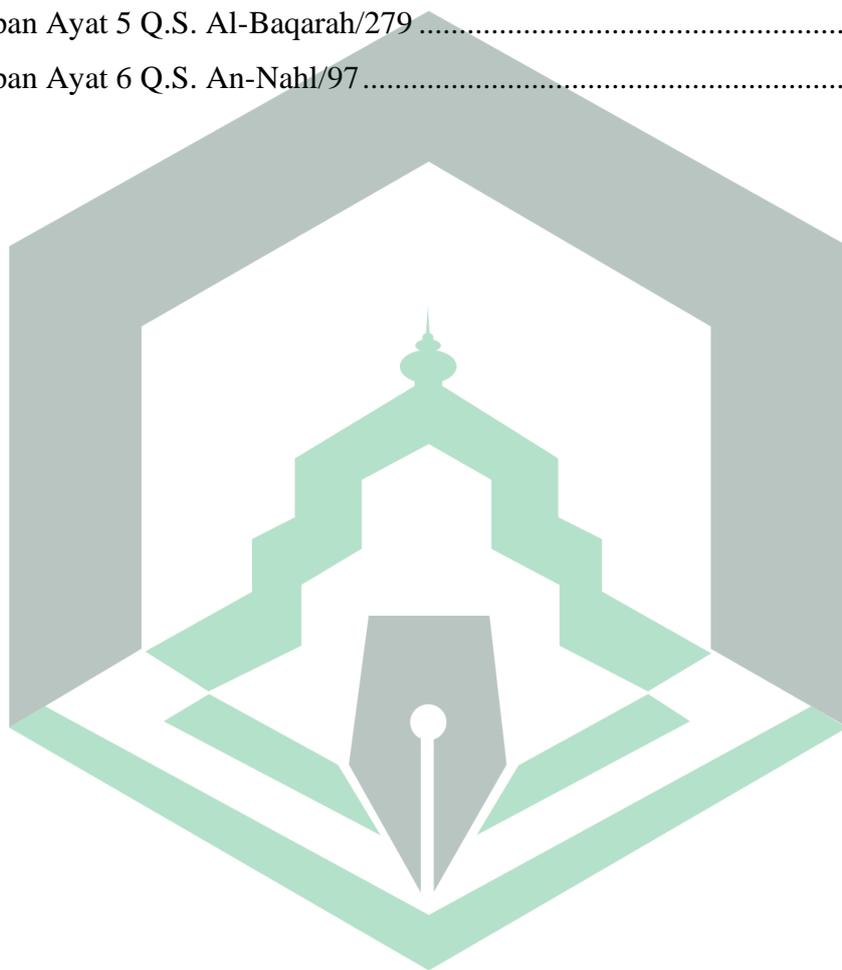
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
DAFTAR PEDOMAN LITERASI	viii
DAFTAR ISI	xiv
KUTIPAN AYAT	xvi
KUTIPAN HADIST	xvii
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	11
B. Definisi Operasional Variabel.....	13
C. Kajian Teori	15
1. Pengertian Tenaga Kerja.....	15
2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja.....	19
3. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja	22
4. Tinjauan Umum Tentang Upah	22
D. Kerangka Pikir	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	43
B. Lokasi Penelitian.....	43
C. Sumber Data.....	44
D. Teknik Pengumpulan Data.....	44
E. Instrumen Penelitian.....	45
F. Teknik Pengolahan Data	45
BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	47

A. Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja di PT. Indra Pratama Wasuponda Dalam Perspektif Islam	47
B. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perlindungan Kerja Prespektif Hukum Islam.....	59
BAB V PENUTUP.....	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	68
RIWATAR HIDUP	71
LAMPIRAN	



DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 Q.S. Al-Ikhlash/1-4	4
Kutipan Ayat 2 Q.S. Al-Qashash/77	6
Kutipan Ayat 3 Q.S. Al-Qashash/26	7
Kutipan Ayat 4 Q.S. Al-Jumu'ah/10.....	16
Kutipan Ayat 5 Q.S. Al-Baqarah/279	57
Kutipan Ayat 6 Q.S. An-Nahl/97	64



DAFTAR KUTIPAN HADIST

Hadis 1 Imam Bukhari Muslim Tentang Bekerja	10
Hadis 2 Abu Hurairah Tentang Hak-hak Bekerja	53



ABSTRAK

Muh. Taufiq, 2021. *“Perlindungan Hukum Dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Terhadap Tenaga Kerja Pada PT. Indra Pratama Wasuponda dalam Prespektif Hukum Islam”*. Skripsi Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh H. Muammar Arafat Yusmad dan H. Hamsa Hasan.

Islam dalam prinsipnya, mendorong pemeluknya agar bekerja dan berusaha atau melakukan aktivitas ekonomi yang memiliki sifat produktif dan mendatangkan kebaikan. Sehubungan dengan itu, skripsi ini membahas mengenai praktik hubungan kerja antara pengusaha atau perusahaan dengan pekerja/buruh atau karyawan. Dengan spesifikasinya, adalah tentang praktik perlindungan tenaga kerja pada PT. Indra Pratama Wasuponda dalam perspektif Islam. Jenis penelitian ini yaitu kualitatif, dengan pendekatan penelitian yang digunakan adalah normatif dan sosiologis. Sumber data penelitian, yaitu data primer dan data sekunder berupa hasil wawancara dan informasi dari buku-buku, jurnal, artikel dan undang-undang. Teknik pengolahan dan analisis data dilakukan dengan metode Miles dan Huberman (interaktif, dan berlangsung secara terus menerus) dengan tiga tahapan, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di PT. Indra Pratama Wasuponda berdasarkan hasil wawancara terdapat 3 (tiga) perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yaitu, perlindungan ekonomis, perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendak, perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, Kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi, dan perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan. Adapun hak dan kewajiban para pihak dalam perlindungan kerja diantaranya, perlindungan atas hak-hak dasar pekerja, hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak perlindungan atas jaminan sosial tenaga kerja, dan perlindungan atas upah. Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh.

Kata Kunci : Perlindungan, Undang-Undang, Tenaga Kerja, Hukum Islam.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia pada saat ini sedang melaksanakan pembangunan disegala bidang. Pembangunan ini meliputi juga pembangunan ketenaga kerjaan. Pembangunan ketenaga kerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan Nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Di dalam kehidupan manusia mempunyai kebutuhan beraneka ragam. Dan untuk itu dapat memenuhi kebutuhan hidupnya maka manusia di tuntut berusaha dan bekerja, baik pekerjaan yang diusahakan sendiri ataupun bekerja kepada orang lain.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang di atur di dalam pasal 27 ayat (2) undang-undang 1945 “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Yang dimaksud tenaga kerja (manpower) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang sedang melakukan kegiatan lain seperti sekolah.

Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun masyarakat dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dasar hak perlindungan tenaga kerja perlu mendapat

perlindungan sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, antara lain: pesangon yang di atur dalam pasal 156 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, UMPK pasal 156 ayat (3), uang pengganti perumahan dan pengobatan pasal 156 ayat (4) dan uang pengganti cuti tahunan yang bersangkutan saat penghentian hubungan kerja, serta yang gaji yang dihutang sejak diberhentikan, merupakan hak yang jarang diterima pekerja atau buruh.

Permasalahan di bidang ketenaga kerjaan atau yang berkaitan erat dengan pekerja, seperti pengurangan, aksi unjuk rasa/demo buruh dan pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan masalah global yang dapat terjadi di semua negara di belahan dunia. Setiap negara tentunya memiliki persoalan ketenaga kerjaan tersendiri sesuai dengan tingkat kemajuan dan kondisi bangsa. Berbagai tuntutan oleh kelompok buruh atau serikat pekerja sering terjadi yang akar persoalannya adalah sangat mendasar menyangkut upah mereka yang dinilai masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup, pengangkatan dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap serta tuntutan hak-hak dasar pekerja lainnya.

Pada tahun 2003 pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja/buruh, dengan pertimbangan bahwa beberapa undang-undang dibidang ketenaga kerjaan yang lama di pandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan. Dengan demikian, Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan yang berupaya untuk memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, juga memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan melalui pengupahan dan

akhirnya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Karakter inilah yang menjadi bahan protes oleh investor asing (unfriedli to business), karena perlindungan kepada tenaga kerja di dalam negeri adalah suatu hal yang umum dan normal pada sebagian besar pemerintah di negara manapun di dunia. Pada prinsipnya tenaga kerja merupakan asset yang sangat berharga sebagai faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja suatu unit tempat kerja yang wajib mendapatkan perlindungan, baik pada pekerja laki-laki maupun perempuan. Tetapi, dalam kenyataannya perlindungan pekerja banyak belum dilakukan secara memadai khususnya pada pekerja non formal atau sektor informal.

Pekerja tidak hanya terus dituntut meningkatkan produktivitas dan kinerja saja dalam proses produksi, tetapi hak-hak pekerja harus diterapkan dalam proses produksi tersebut. Hal ini berpengaruh besar terhadap besarnya keuntungan atau kerugian suatu proyek/perusahaan. Menurut Abdul Hamid Mursi, hak-hak tenaga kerja meliputi antara lain :

1. Hak memilih pekerjaan yang sesuai
2. Persamaan laki-laki dan perempuan dalam bekerja
3. Hak memperoleh gaji yang sesuai dengan pekerjaan
4. Hak cuti dan keringanan pekerjaan
5. Hak memperoleh jaminan dan perlindungan

Berbicara mengenai hak tidak terlepas kaitannya dengan etika. Pendekatan hak terhadap etika menekankan sebuah nilai tunggal kebebasan. Islam hadir demi keseimbangan dan menolak gagasan mengenai kebebasan tanpa tanggung

jawab. Manusia harus bertanggung jawab terhadap tindakannya. Secara intuitif, kebebasan terbesar sebenarnya justru diperoleh melalui ketaatan. Bahkan sesekali seseorang percaya kepada Allah swt. maka ia akan memperoleh berbagai macam kebebasan, hal ini di jelaskan Allah swt. seperti tercantum dalam surat Al-Ikhlash ayat 1 sampai 4

قُلْ هُوَ اللَّهُ أَحَدٌ اللَّهُ صَمَدٌ لَمْ يَلِدْ وَلَمْ يُولَدْ أَلَمْ يَكُنْ لَهُ كُفُوًا أَحَدٌ

Terjemahannya:

“Katakanlah dialah Allah yang yang maha esa. Allah adalah Tuhan yang bergantung kepadanya segala sesuatu. Dia tiada beranak dan tiada pula diperanakkan. Dan tidak ada seseorang yang setara dengan dia.” (QS. Al-Ikhlash: 1-4)

Ayat di atas berbicara tentang tauhid. Pengakuan bahwa Allah swt sebagai Tuhan yang berkuasa mutlak mengantarkan pada hubungan antara Tuhan dan manusia. Sebagai hamba, manusia tauhid wajib berserah diri sepenuhnya, merendah dan menghinakan diri di hadapannya tanpa syarat. Selain itu, manusia tauhid juga meniadakan otoritas dan petunjuk yang datang bukan dari Allah swt dengan pelaksanaan *tahrir an-nas min ibadah al-ibad ila ibadah allah* (membebaskan manusia dari menyembah sesama hamba kepada penyembah Allah swt semesta). Dengan pelaksanaan ini, seseorang manusia tauhid tidak saja akan bebas dan merdeka melainkan juga akan sadar bahwa kedudukannya sama dengan manusia lain manapun. Bila seseorang merasa lebih rendah/lebih tinggi dari pada manusia lainnya, maka ia akan kehilangan kebebasan dan jatuh kedalam pebudakan mental.

Suatu tindakan disebut etis, apabila keputusan-keputusan dan tindakan harus di dasarkan pada hak-hak individu yang menjamin kebebasan

memilih. Pendekatan ini berkeyakinan bahwa individu memiliki hak-hak moral yang bersifat tidak dapat di tawar-tawar. Sebagaimisal, setiap orang arab Saudi secara hukum dijamin haknya untuk memiliki kebebasan, memiliki martabat dan memilih. Hak-hak ini gilirannya, membawa kepada kewajiban yang saling menguntungkan di antara pemegang hak tersebut. Dengan demikian para pekerja memiliki hak untuk mendapatkan upah yang adil dan lingkungan kerja yang aman. Selain itu hak pekerja lainnya adalah tidak boleh memberi beban kepada buruh dengan pekerjaan terlalu berat. Jika terpaksa harus begitu, maka wajib dibantu.

Dalam organisasi islam, upah harus direncanakan dengan cara yang adil baik bagi pekerja maupun majikan. Penekanan terhadap masalah keadilan upah telah menjadi bagian sejarah islam selama berabad-abad. Selain upah, biasanya para majikan memberi pekerjaannya hak-hak tambahan seperti hak cuti sakit, cuti tahunan, asuransi kesehatan dan hak pension. Hak-hak pekerja tersebut merupakan sebuah bentuk perlindungan sosial bagi pekerja dan hak-hak ini bernilai sangat tinggi. Sebagai tenaga kerja mereka berhak mendapatkan hak-haknya dalam pekerjaannya. Salah satu perusahaan yang harus menerapkan perlindungan dan hak-hak tenaga kerja adalah PT. Indra Pratama Wasuponda.

Perusahaan Indra Pratama Wasuponda adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor tambang, perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan besar yang banyak melibatkan tenaga kerja dalam proses produksinya, dan merupakan salah satu mitra dari PT. Vale Tbk. Indonesia. Tentunya perusahaan dalam hal ini harus menegakkan perlindungan dan hak-hak setiap

tenaga kerja tersebut, misalnya perlindungan pekerja dalam setiap bidang pekerjaan, hak pemilihan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan hak memperoleh jaminan dan keselamatan kerja. Namun dari data awal yang didapat terlihat bahwa perusahaan ini memiliki beberapa masalah yang berkaitan dengan penerapan hak-hak tenaga kerja, seperti tenaga kerja belum memperoleh jaminan dan perlindungan kerja.

Pada hal islam sangat menjunjung tinggi jaminan dan perlindungan bagi pemeluknya, sebagaimana Allah swt berfirman dalam surat Al-Qashash ayat 77.

وَأْتِغِيثَ مَا أَنْتَ كَاللَّهِ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَ لَا تَنْسَ صِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَّا إِلَيْهِ
إِلَيْكَ ۖ لَا تَبْغِ أَسْفَادًا فِي الْأَرْضِ ضَارًّا لِلْهَلَالِ يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Terjemahannya:

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (QS. Al-Qashash: 77)

Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia tidak boleh berbuat kerusakan di muka bumi. Ini berarti manusia diutus untuk menjaga lingkungan, tidak mencemarinya, berbuat dan berperilaku sehat. Begitu juga halnya dalam bekerja di perusahaan, yang sangat memerlukan adanya kesehatan dan keselamatan kerja agar dapat dipelajari hal-hal apa saja yang dapat merusak lingkungan untuk kemudian dihindari sehingga tercipta lingkungan yang aman dan pekerja dapat terhindar dari resiko bahaya yang ditimbulkan. Selain itu permasalahan yang terjadi adalah penempatan tenaga kerja yang belum sesuai dengan keahlian yang dimilikinya, karna pihak perusahaan hanya menempatkan posisi tenaga kerja pada

bagian yang dibutuhkan dalam pelaksanaan proses produksi tanpa memperhatikan keahlian tenaga kerja tersebut.

Sementara islam menginginkan seseorang ditempatkan sesuai keahliannya. Sebagaimana ucapan nabi Syu'aib yang dibenarkan dan diabadikan dalam Al-Qur'an surat Al-Qashash ayat 26.

قَالَتَا حٰدِلُهُمَا يَا اَبَتَا سَتَ َجِرَّ هٰنَا خَيْرَ مَنَاسِتَ َجِرَّ تَالْقَوِيَّ اَلْاَمِيْنُ

Terjemahnya:

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang Kuat lagi dapat dipercaya.” (QS. Al-Qashash: 26)

Mengenai seseorang ditempatkan dalam bidangnya, Rasulullah saw bersabda yang artinya:

Memberikan kepada kami zuhair bin harbi dan ishak bin Ibrahim berkata keduanya dari mukri berkata zuhair memberitakan kepada kami Abdullah bin yazid memberitakan kepada kami said bin abu ayyub dari ubaidillah bin abu ja'far quraisy dari salim bin abi salim al-jaisyany dari ayahnya dari abu dzarr r.a mengatakan bahwa Rasulullah bersabda, hai abu dzarr, aku tahu kau ini lemah dan aku sungguh senang kalau kau memperoleh apa yang senang aku peroleh. Janganlah kamu menjadi penguasa terhadap dua orang dan janganlah kamu mengurus harta anak yatim.(HR. Bukhari Muslim, no. 3405).

Hadist di atas menyatakan bahwa hal pokok yang harus disandang oleh seorang yang memikul suatu jabatan yang berkaitan dengan perlindungan dan hak-hak masyarakat adalah adanya kemampuan atau keahlian dalam jabatan yang dipinpinnya. Jabatan yang dipinpin oleh seseorang merupakan sebuah amanat. Apabila amanat diabaikan, maka nantikanlah kiamat (kehancuran). Mengabaikannya adalah menyerahkan tanggung jawab kepada

seseorang yang tidak wajar memikulnya.

Paparan di atas menggambarkan bahwa, di dalam islam PT. Indra Pratama Wasuponda memiliki beberapa masalah yang berkaitan dengan penerapan bentuk perlindungan dan hak-hak tenaga kerja. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan bagaimana sebenarnya penerapan bentuk perlindungan dan hak-hak tenaga kerja pada PT. Indara Pratama Wasuponda tersebut dan bagaimana pandangan islam tentang hal itu, mengingat beberapa kemungkinan motivasi, cara dan keadaan yang ada.

Mengacu pada lokasi penelitian skripsi ini yang bertempat di Desa Ledu-Ledu Kecamatan Wasuponda Kabupaten Luwu Timur Provinsi Sulawesi Selatan. Maka dalam penelitian ini tentunya yang menjadi sorotan utama peneliti adalah mengenai perlindungan hukum khususnya perlindungan dan hak-hak tenaga kerja pada PT. Indra Pratama Wasuponda, yang akan di bahas mendalam sesuai dengan hasil penelitian yang telah didapatkan oleh peneliti, baik data hasil lapangan ataupun sejauh kemampuan peneliti dalam mencari data pelengkap lainnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk-bentuk perlindungan hukum tenaga kerja di PT. Indra Pratama Wasuponda dalam prespektif hukum islam?
2. Bagaimana hak dan kewajiban para pihak dalam perlindungan kerja di PT.Indra Pratama Wasuponda dalam perspektif hukum islam?

C. Tujuan Penelitian

Bertoleh pada penulisan skripsi, tentunya penulis memiliki tujuan mengapa melakukan penelitian penulisan hukum ini. Oleh karena itu, tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui proses perlindungan kerja antara pengusaha dengan pekerja dan peraturan perusahaan yang berlaku di perusahaan PT.Indra Pratama Wasuponda perspektif hukum islam
2. Untuk mengetahui hak dan kewajiban para pihak dalam perlindungan kerja perspektif hukum islam.

D. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan di bidang hukum, khususnya hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam menjalankan perusahaan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

2. Manfaat bagi Penulis Pribadi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, penambahan wawasan bagi penulis, khususnya agar penulis lebih memahami dengan baik mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam menjalankan perusahaan berdasarkan peraturan perundang - undangan yang berlaku di Indonesia.

3. Manfaat bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, wawasan serta pencerahan kepada masyarakat luas sehingga dapat dijadikan pedoman untuk para masyarakat khususnya bagi perusahaan dan tenaga kerja, bagi perusahaan yang bekerja di bidang produksi yaitu agar dapat memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerjanya dengan baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan bagi tenaga kerja yaitu memberikan pemahaman dan penyadaran mengenai perlindungan hukum yang diperoleh oleh tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Terdahulu Penelitian Yang Relevan*

1. Denis Yudhian (2013) “Penelitian Hak – Hak Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja di P.O. Borobudur Indah Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan”. Penelitian yang dilakukan oleh Denis Yudhian berfokus perjanjian kerja tertulis sebenarnya sangat besar maknanya bagi pekerja dan pengusaha. Karena didalam perjanjian kerja tertulis, memuat adanya syarat – syarat yang menjadi hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja. Dalam UU Jamsostek disyaratkan bahwa pekerja berhak atas jaminan sosial atas dirinya dan keluarganya. Hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha. akan tetapi, pada prakteknya masih banyak pengusaha yang tidak mendaftarkan pekerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang merupakan amanat konstitusi Pasal 28 ayat (3) Undang – Undang Dasar 1945.¹
2. Rina Frisanti (2015) “Kajian Yuridis Terhadap Hak Cuti Tahunan dan Kompensasi Akibat Pemutusan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha bagi Pekerja Waktu Tertentu (PWKT)”. Penelitian yang dilakukan oleh Rina Frisanti berfokus pada perjanjian kontrak apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karna

¹ Denis Yudhian ,” Hak – Hak Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja di P.O. Borobudur Indah Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Skripsi*, Jember: Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Universitas Jember, 2013,t.d.

ketentuan sebagai mana yang dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Tetapi itu semua tergantung isi dari PKWT.²

3. Ali (2013) “Kedudukan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Perlindungan Hak – Hak Pekerja”. Penelitian yang dilakukan oleh Ali berfokus berdasarkan kedudukannya tersebut Perjanjian Kerja Bersama (PKB) memiliki kompetensi untuk mengakomodir hak – hak pekerja. Untuk mewujudkannya perlu untuk dicantumkan secara tegas dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mengenai hak – hak pekerja yang telah diamanatkan oleh peraturan perundang – undangan, serta dalam pelaksanaannya juga dukungan pekerja/buruh dalam bentuk aspirasi yang nantinya akan diakomodir dan coba dituangkan dalam perjanjian kerja bersama.³

Ketiga penelitian terdahulu tersebut tentunya memiliki kesamaan dan perbedaan yang dapat dipertanggung jawabkan. Ringkasnya penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya secara general membahas tentang perjanjian kerja. Adapun perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan saat ini yaitu adanya tempat penelitian yang berbeda tentunya oleh informan yang berbeda juga, dan juga penelitian yang hanya berdasarkan pada Undang-Undang Ketenaga Kerjaan. Selain menggunakan tinjauan Undang-Undang Ketenaga Kerjaan dalam penelitian ini peneliti akan mengkaji praktek

² Rina Frisanti, Kajian Yuridis Terhadap Hak Cuti Tahunan dan Kompensasi Akibat Pemutusan Kerja secara Sepihak oleh pengusaha bagi pekerja waktu Tertentu (PWKT), *Skripsi*, Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta, 2015, t.d

³ Ali, kedudukan perjanjian kerja bersama terhadap perlindungan Hak – hak pekerja/buruh, *Skripsi*, Mataram Universitas Mataram, 2013, t.d

perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh dalam menggunakan tinjauan hukum islam.

B. Definisi Operasional Variabel

Untuk mempermudah penelitian dalam memahami judul agar tidak terjadi kesalahan penafsiran, maka perlu penulis uraikan terlebih dahulu penjelasan mengenai masing-masing variabel dalam judul diantaranya:

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat dinikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa nyaman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

2. Perlindungan Hukum Perspektif Hukum Islam

Dalam terminologi agama islam, hadirnya agama yang diturunkan Tuhan tentu berpijak pada tujuan kebaikan bersama (maslahat al-Ammah). Tujuan hukum tersebut dijabarkan secara jelas dalam (Q.S.Al-Anbiya:107).

Artinya:

“Dan tiadalah kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat semesta alam.”⁴

Teks tersebut merupakan landasan teologis bagi umat manusia untuk menebar kebaikan di muka bumi melalui ajaran agama, termasuk mewujudkan dalam

⁴Kementrian Agama RI, *AL-Qur'an terjemahan dan tajwid* (PT.Mandina Raihan Makmur :bandung, 2014), Ayat 107,h. 331

salah satu fungsi keluarga secara legal dan bertanggung jawab secara sosial maupun moral.

3. Perlindungan Hukum Perspektif Hukum Positif

Perlindungan hukum dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia berarti tempat berlindung atau merupakan perbuatan (hal) melindungi, misalnya member perlindungan kepada orang yang lemah.⁵

Perlindungan Hukum Menurut Fitzgerald, Teori perlindungan hukum salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak.⁶

Menurut Phillipus M. Hadjon Bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat *Preventif dan Repressif*⁷. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi dan perlindungan yang repressif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.⁸

Perlindungan secara tidak langsung dalam peraturan hukum positif tersebut belum mampu memberikan perlindungan secara maksimal. Karena

⁵ W .J .S. Poerwadarminta, 1996, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Cet. IX, Balai Pustaka: Jakarta), h. 600

⁶ Satjipto Raharjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya, Bandung, h. 53

⁷ Phillipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, h. 2

⁸ Maria Alfons, 2010, *Implentasi Perlindungan Indikasi Geografis Atas Produk Masyarakat Lokal Dalam Prespektif Hak kekayaan Intelektual*, (Universitas Brawijaya: Malang), h. 18

realitas di Indonesia menunjukkan bahwa hukum yang berlaku secara pasti belum mampu menjamin kepastian dan rasa keadilan. Dengan perbuatan pemerintah sebagai titik sentral, perlindungan hukum bagi rakyat dibedakan menjadi dua macam, yaitu perlindungan hukum yang preventif dan perlindungan hukum yang refresif.

Pada perlindungan hukum preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang *definitif*. Dengan demikian, perlindungan hukum yang *preventif* bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan perlindungan hukum yang *refresif* bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Perlindungan hukum yang *preventif* sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan kepada kebebasan bertindak karena adanya perlindungan hukum yang *preventif* pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Dengan pengertian yang demikian, penanganan perlindungan hukum yang refresif, demikian juga halnya dengan Peradilan Administrasi andai kata satu-satunya fungsi peradilan administrasi adalah fungsi peradilan (*justitieele functie judicial function*).⁹

C. Kajian Teori

1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU Ketenaga Kerjaan Bab I Pasal 1 Ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah

⁹Philipus M. Hadjon, 2007, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi*, peradaban . h. 1-2

setiap orang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁰

Secara garis besar penduduk suatu Negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Sedangkan menurut Payaman Siamanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.¹¹

Selain itu, tenaga kerja merupakan orang yang tergolong dalam usia kerja yang bekerja dalam suatu organisasi, instansi, atau perusahaan untuk menghasilkan barang atau jasa dengan memperoleh balas jasa atau upah dari perusahaan untuk memenuhi kebutuhannya. Sebagaimana Allah SWT. Berfirman dalam Al-Qur’an surah Al-Jumu’ah ayat 10.¹²

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ
وَأذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ۝ ۱۰

Terjemahnya:

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”¹³

¹⁰Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan (Vol 17 no.6, 2011), hal 708

¹¹Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta:PT Rineka Citra, 1998), h. 3

¹²Muh. Jisal, *Pengaruh Faktor Umur, Lama Kerja, Dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Tenun Sutera Di Desa Pakkanna, Kecamatan Tanasitolo, Kabupaten Wajo*, Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2019.

¹³Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*. Surabaya: Halim, 2014, h. 554

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

Pengertian tenaga kerja menurut Sumitro Djojohadikusumo adalah semua orang bersedia dan sanggup, dan golongan ini meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri, anggota keluarga yang tidak menerima bayaran serata mereka yang bekerja untuk menerima bayaran/upah dan gaji.¹⁴

Pengertian tenaga kerja dalam UU Ketenaga Kerjaan tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan. Yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut, supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya.

Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing-masing Negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama. Di Indonesia, batas umur minimal untuk tenaga kerja yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal. Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

¹⁴Sumitro Djojohadikusumo, 1985:70

Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja. menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. dilihat dari segi keahlian dan pendidikannya, tenaga kerja dibedakan atas tiga golongan yaitu:

- a. Tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau rendahnya pendidikan dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan.
- b. Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja.
- c. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang ilmu tertentu.

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, di

dalamnya meliputi buruh. Buruh yang dimaksud adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.

Selain itu juga, pengertian tenaga kerja menurut BPS (Badan Pusat Statistik) adalah salah satu moda bagi geraknya roda pembangunan. Jumlah dan komposisi tenaga kerja selalu mengalami perubahan seiring dengan berlangsungnya dinamika penduduk. Ketidakseimbangan antara jumlah angkatan dan lowongan kerja yang tersedia menyebabkan timbulnya masalah-masalah social.

2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Hak-hak dan Kewajiban Para Tenaga Kerja Didalam Ruang Lingkup UU Ketenagakerjaan Terdiri Atas:

a. Hak-Hak Para Tenaga Kerja

Pasal 5 Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6 Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pasal 11 Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Pasal 12 ayat (3) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 18 ayat (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan

kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja. Pasal 23 Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi. Pasal 31 Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.

Pasal 67 Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Pasal 78 ayat (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Pasal 79 ayat (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. Pasal 80 Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Pasal 82 Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selam 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Pasal 84 Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh. Pasal 85 ayat (1) Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Pasal 86 ayat (1) Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- 1) Keselamatan dan kesehatan Kerja
- 2) Moral dan kesusilaan, dan
- 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai.

Pasal 88 Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 90 Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. Pasal 99 ayat (1) Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Pasal 104 ayat (1) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

Pasal 137 Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Pasal 156 ayat (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima.

b. Kewajiban Para tenaga Kerja

Pasal 102 ayat (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Pasal 126 ayat (1) Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja

bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja. Pasal 136 ayat (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat. Pasal 140 ayat (1) Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

3. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja

a. Hak Pemberi Kerja :

- 1) Berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja
- 2) Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberiansanksi.
- 3) Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha.

b. Kewajiban Pemberi Kerja:

- 1) Memberikan ijin kepada buruh untuk beristirahat, menjalankan kewajiban menurut agamanya.
- 2) Dilarang memperkerjakan buruh lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu, kecuali ada ijin penyimpangan.
- 3) Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki-laki dan perempuan.
- 4) Bagi perusahaan yang memperkerjakan 25 orang buruh atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan.
- 5) Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat/libur pada hari libur resmi.
- 6) Wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih.

7) Wajib mengikutsertakan dalam program Jamsostek

4. Tinjauan Umum Tentang Upah

a. Pengertian Upah

Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Upah yang diberikan oleh perusahaan harus sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan oleh tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan faktor yang mendukung suatu perusahaan untuk merealisasikan rencana dan tujuan perusahaan.

Balas jasa yang utama bagi seorang tenaga kerja adalah berupa pemberian upah pokok, upah lembur dan tunjangan kehadiran sehingga diharapkan mampu memberikan dorongan serta mempengaruhi tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerjalangsung. Pengertian Gaji dan Upah dalam praktek, istilah gaji dan upah sering digunakan secara bergantian, maka seringkali gaji dan upah dianggap memiliki pengertian yang sama oleh masyarakat.

Pengertian gaji dan upah adalah Gaji (*salary*) biasanya digunakan untuk pembayaran atas jasa manajerial, administratif, dan jasa-jasa yang sama. Tarif gaji biasanya diekspresikan dalam periode bulanan atau tahunan. Sedangkan upah (*wages*) biasanya digunakan untuk pembayaran kepada karyawan lapangan (pekerja kasar), baik yang terdidik maupun yang tidak terdidik. Tarif upah biasanya diekspresikan secara minggu atau perjam.

Mendefinisikan gaji dan upah adalah Gaji (*salary*) merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan administrasi

atau yang mempunyai jenjang jabatan manajer yang pada umumnya dibayarkan secara tetap per bulan. Sedangkan upah (wages) merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah suatu produk yang dihasilkan karyawan. Dapat disimpulkan bahwa definisi gaji dan upah berbeda.

Gaji diberikan kepada karyawan administrasi secara tetap tiap bulannya, sedangkan upah diberikan kepada karyawan lapangan per jam, per hari atau per produk yang dihasilkan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Perwujudan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Dasar dari pemberian upah adalah waktu kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa setiap

pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Adapun ketentuan waktu kerja diatur dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:

1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;atau

2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerja tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerja tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri. Kedudukan upah menurut Pasal 27 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981, Upah buruh memiliki kedudukan istimewa terutama apabila pengusaha mengalami pailit, maka upah buruh merupakan yang didahulukan pembayarannya sesuai peraturan perundang-undangan kepailitan yang berlaku.

Kedudukan upah sangat penting bagi penetapan upah minimum yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna tercapainya kesejahteraan tenaga kerja. Dalam menentukan besarnya UMR (Upah Minimum Regional) Tingkat I dan II ditetapkan mempertimbangkan:

- a) kebutuhan hidup layak (KHL)
- b) index harga konsumen (IHK)
- c) kemampuan perkembangan dan kelangsungan perusahaan
- d) upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antardaerah

- e) kondisi pasarkerja
- f) tingkatperkembangan.

b. KomponenUpah

Komponen upah terdiri atas:

1) Upahpokok

Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.

2) Tunjangantetap

Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok yang termasuk tunjangan tetap antara lain:

- a) Tunjanganistri/suami
- b) Tunjangananak
- c) TunjanganKesehatan
- d) Tunjanganperumahan
- e) Tunjangankemahalan

3) Tunjangan tidaktetap

Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok. Bukan termasuk komponen upah adalah:

- a) Fasilitas

Fasilitas adalah kenikmatan yang diterima buruh/pekerja dalam bentuk nyata/natural karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh yang termasuk kategori ini misalnya:

- (1) Kendaraan antarjemput
- (2) Pemberian makancuma-Cuma
- (3) Saranaibadah
- (4) Tempat penitipanbayi

b) Bonus

Bonus adalah pembayaran yang diterima buruh atau pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.

4) tunjangan hariraya

Tunjangan hari raya adalah pendapatan akhir tahun pekerja yang wajib dibayarkan pengusaha kepada pekerja atau buruh dan keluarganya menjelang hari raya keagamaan. THR wajib diberikan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan atau lebih dengan jumlah proposional.

Contoh perhitungannya:

$$\underline{\text{Masa kerja} \times \text{upah per/bulan} \times 12}$$

Sedangkan pekerja yang telah memiliki masa kerja 12 bulan atau lebih, THR sebesar 1 bulan gaji atau lebih berdasarkan kesepakatan bersama antara buruh dengan pengusaha.

c. PerlindunganUpah

Penetapankebijakan pengupahan memang perlu di upayakan secara

sistematis, baik di tinjau dari segi mikro seirama dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, utamanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, dan peningkatan taraf hidup pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya. Dengan UU ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memerhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, meliputi:

- 1) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
- 2) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Guna mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud dalam UU Ketenaga kerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh. Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) UU Ketenaga kerjaan, terdiri atas:

- a) Upah minimum
- b) Upah kerja lembur
- c) Upah tidak masuk kerja karena halangan
- d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan
- e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f) Bentuk dan cara pembayaran upah
- g) Denda dan potongan upah
- h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i) Struktur dan skala pengupahan yang proposional

d. Upah untuk pesangon

Bentuk perlindungan upah yang pertama adalah upah minimum pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup yang layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Pemerintah menetapkan ketentuan upah minimum, dijelaskan oleh Furqon Karim. Bahwa upah minimum yang diatur pemerintah yang ide awalnya merupakan jaring pengaman agar perusahaan minimal membayarkan upah terjangkau.

Namun, kenyataannya upah minimum masih jauh dari kebutuhan dasar pekerja, sehingga belum berhasil menciptakan hubungan industrial seperti yang diharapkan.¹⁵ Bentuk perlindungan upah yang berikutnya ialah waktu kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 78 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

- (1) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan
- (2) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pengusaha tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud

¹⁵ Furqon Karim, 22 Desember 2001, *Mencari Konsep Upah Minimum Bagi Pekerja*, Dalam Ari Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Suara Merdeka

dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dalam Keputusan Menteri.

Keputusan Menteri yang dimaksud adalah Kepmenakertrans

No.KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Kepmenakertrans No.KEP.102/MEN/VI/2004, pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur. Baik, pekerja/buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, tidak berhak atas upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi.

Termasuk dalam golongan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, terdapat persyaratan yang wajib dipenuhi pengusaha jika akan mewajibkan pekerja untuk bekerja lembur. Berdasarkan ketentuan Pasal 6 dan Pasal 7 Kepmenakertrans No.KEP.102/MEN/VI/2004, untuk melakukankerja.

1) Sistem Pengupahan di Indonesia

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya.¹⁶ Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagaimana imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah dapat diberikan baik dalam bentuk tunai atau natura atau

¹⁶ Tisnanta, Satria Prayoga, dkk, 2013. *Hukum Trenaga Kerja*, PKKPUU, Fakultas Hukum Universitas Lampung, hlm. 81

bentuk tunai natura. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Penghasilan yang diterima karyawan digolongkan kedalam bentuk, yaitu upah atau gaji, tunjangan dalam bentuk natura (seperti gula, beras dan pakaian), *fringer benefit* (dalam bentuk dana yang disisihkan pengusaha untuk pensiun, asuransi kesehatan, kendaraan dinas, makan siang) dan kondisi lingkungan kerja. Sistem penggajian di Indonesia pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat seseorang umumnya didasarkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

Penentuan gaji pokok umumnya didasarkan pada prinsip-prinsip teori *human capital*, yaitu bahwa upah atau gaji seseorang diberikan sebanding dengan tingkat pendidikan dan latihan yang dicapainya. Di samping gaji pokok, pekerja menerima juga berbagai macam tunjangan, masing-masing sebagai persentase dari gaji pokok atau jumlah tertentu seperti tunjangan jabatan, tunjangan keluarga dan lain-lain. Jumlah gaji dan tunjangan-tunjangan tersebut dinamakan gaji kotor. Gaji bersih yang diterima adalah gaji kotor yang dikurangi potongan-potongan seperti potongan untuk dan pensiun, asuransi kesehatan, dan sebagainya.

Sistem penentuan upah (pengupahan) yang berlaku di Indonesia adalah sistem yang berbasis indeks biaya hidup dan Pendapatan Domestik Bruto (PDB) per Kapita sebagai proksi dari tingkat kemakmuran, dengan kata lain berbasiskan angka Kehidupan Hidup yang Layak (KHL) dan tingkat inflasi. Sistem

pengupahan di Indonesia juga mendasarkan penentuannya melalui mekanisme konsultasi tripartit dalam menetapkan upah minimum antara wakil pengusaha, wakil pekerja dan wakil dari pemerintahan. Wakil pemerintahan selain dalam fungsinya sebagai fasilitator dan mediator bila diperlukan pada akhirnya akan juga berperan sebagai pengambil kebijakan sekaligus mengesahkannya secara hukum.

2) Perhitungan UpahLembur

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah. Kewajiban dari perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur adalah sebagai berikut :

- a) membayar upah kerjalembur;
- b) memberi kesempatan untuk istirahatsecukupnya;
- c) memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam ataulebih.

Upah lembur adalah upah yang diberikan ketika buruh bekerja melebihi waktu kerja yang telah diatur dalam peraturan perburuhan/ketenagakerjaan yaitu lebih dari 8 jam sehari untuk 5 hari kerja, dan 7 jam sehari untuk 6 hari kerja, atau jumlah akumulasi kerjanya 40 jam seminggu 6. Upah lembur juga diberikan ketika buruh bekerja pada waktu istirahat mingguan dan hari-hari besar yang ditetapkan pemerintah, peraturan membatasi waktu lembur selama 3 jam per hari

atau 14 jam seminggu. Upah lembur untuk kerja lembur yang dilakukan pada hari biasa (lembur tidak dilakukan pada saat istirahat mingguan atau libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah) adalah:

- 1). Untuk 1 jam pertama besaran upah lembur adalah 1,5 kali dari upah Lembur perjam.
- 2). Upah untuk setiap jam lembur berikutnya besaran upah lembur adalah 2 kali dari upah lembur perjam.

Perhitungan Upah Lembur didasarkan upah bulanan dengan cara menghitung upah per-jam adalah $1/173$ upah sebulan. Berdasarkan ketentuan yang tertuang dalam Kepmenakertrans No. 102/MEN/VI/2004, Rumus perhitungan upah lembur di hari libur mingguan dan hari libur nasional adalah sebagaiberikut:

Tabel. 1 Perhitungan Upah Lembur Pada Hari Libur/Istirahat¹⁷

JAM LEMBUR	KETENTUAN UPAH LEMBUR	RUMUS
6 Hari Kerja per minggu (40 Jam/Minggu)		
7 jam pertama	2 Kali Upah/Jam	$7 \text{ jam} \times 2 \times 1/173 \times \text{upah}$ Sebulan
Jam Ke 8	3 Kali Upah/jam	$1 \text{ jam} \times 3 \times 1/173 \times \text{upah}$

¹⁷<https://tipssukseskerja.wordpress.com/2013/12/02/Peraturan-Mengenai-bekerja-di-Hari-libur-mingguan-dan-hari-libur-nasional/>. Diunduh pada tanggal 14 September 2019.

		Sebulan
Jam Ke-9 s/d Jam ke-10	4 Kali Upah/Jam	1 jam X 4 x 1/173 x upah sebulan
Hari Libur Resmi		
Jatuh Pada Hari Kerja		
Terpendek misal		
Jum'at		
5 Jam pertama	2 X Upah/jam	5 jam x 2 x 1/173 x upah Sebulan
Jam ke-6	3 X Upah/jam	1 jam x 3 x 1/173 x upah Sebulan
Jam Ke-7 & 8	4 X Upah/jam	1 jam X 4 x 1/173 x upah sebulan
5 Hari Kerja per minggu (40 Jam/Minggu)		
8 Jam pertama	2 Kali Upah/Jam	8 jam x 2 x 1/173 x upah Sebulan
Jam ke-9	3 Kali Upah/jam	1 jam x 3 x 1/173 x upah Sebulan
Jam ke-10 s/d Jam ke-11	4 Kali Upah/Jam	1 jam X 4 x 1/173 x upah sebulan

Sumber Data: PT.Indra Pratama Wasuponda

3) Cara PembayaranUpah

Majikan wajib membayar upah kepada buruh pada saat terjadinya perjanjian kerja sampai perjanjian kerja berakhir. Cara pembayaran upah dapat didasarkan pada Peraturan Pemerintah No. 6 Tahun 1981 sebagai berikut:

- a) Bila tempat pembayaran upah tidak ditentukan dalam perjanjian atau peraturan perusahaan, maka pembayaran upah dilakukan ditempat buruh biasanya bekerja di kantorperusahaan.
- b) Jangka waktu pembayaran upah secepat-cepatnya dilakukan seminggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali, kecuali jika perjanjian kerja kurang dariseminggu.
- c) Apabila upah terlambat dibayar maka mulai hari kedelapan terhitung dari hari dimana upah harus dibayarkan upah tersebut ditambahkan 5% untuk tiap hari keterlambatannya. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1% untuk tiap hari keterlambatannya dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk satu bulan tidak melebihi 50% dari seluruh upah yang harusdibayarkan.
- d) Apabila sesudah sebulan upah belum dibayarkan, maka disamping kewajiban untuk membayar sebagaimana yang dimaksud point sebelumnya pengusaha wajib pula membayar bunga sebesar bunga yang ditetapkan oleh Bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan.

4) Sistem Pengendalian Penggajian danPengupahan

a) Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan

Dalam perusahaan sistem akuntansi memegang peranan penting dalam

mengatur arus pengolahan data akuntansi yang diperlukan oleh setiap perusahaan agar dapat menghasilkan informasi yang tepat, sehingga operasi perusahaan dapat berjalan dengan baik dan tujuan perusahaan tercapai. Sistem akuntansi adalah, “Organisasi formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasikan sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan”.

Istilah penggajian sering diartikan sebagai jumlah total yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang mereka berikan selama suatu periode. mendefinisikan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan adalah, “Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dirancang untuk menangani transaksi perhitungan gaji dan upah karyawan dan pembayarannya”.

Data-data dari karyawan harus disimpan secara akurat untuk merancang sistem penggajian dan pengupahan. Laporan periodik yang menggunakan data-data penggajian dan pengupahan harus disampaikan kepada badan-badan pemerintah. Data-data tersebut harus disimpan demi berjaga-jaga jika sewaktu-waktu badan-badan dimaksud melakukan inspeksi. Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan harus dirancang untuk membayar gaji dan upah karyawan secara tepat waktu.

Sistem ini juga harus dirancang untuk menyediakan data-data yang berguna bagi kebutuhan pengambilan keputusan manajemen. Kebutuhan-kebutuhan tersebut meliputi penyelesaian setiap ketidakpuasan karyawan dan negosiasi menyangkut iuran dan tunjangan lainnya. Dalam kenyataannya sistem penggajian dan pengupahan berbeda di setiap perusahaan, namun unsur-unsur

utama yang umum terdapat dalam sebagian besar sistem ini adalah :

(1). Register gaji dan upah

Suatu daftar multikolom yang digunakan untuk mengisi dan mengikhtisarkan data-data yang dibutuhkan dalam setiap periode penggajian.

(2). Catatan pendapatankaryawan

Jumlah pendapatan masing-masing karyawan hingga tanggal terakhir harus tersedia pada setiap periode penggajian. Jumlah kumulatif ini diperlukan dalam rangka menghitung pemotongan pajak kesejahteraan sosial dan pajak kesehatan setiap karyawan serta pajak penggajian majikan.

(3). Cek gaji dan upah

Pada akhir periode penggajian, cek-cek gaji dan upah disiapkan. Setiap cek memiliki potongan yang dapat dipisahkan, yang memperlihatkan rincian tentang bagaimana pembayaran bersih dihitung. Tidak perlu mencatat setiap cek gaji dalam jurnal terpisah, karena semua rinciannya telah tersedia dalam register gaji.

b) Dokumen dalam Sistem Pembayaran Gaji

Dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan diperlukan juga dokumen- dokumen yang berkaitan dengan proses pembayaran gaji. dokumen yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan adalah :

(1) Dokumen pendukung perubahan gaji dan upah

(2) Kartu jamhadir

(3) Kartu jamkerja

(4) Daftar gaji dan daftarupah

(5) Rekap daftar gaji dan rekap daftar upah

(6) Surat pernyataan gaji dan upah

(7) Amplop gaji dan upah

(8) Bukti kaskeluar.

Dokumen-dokumen diatas dijelaskan sebagai berikut :

(1) Dokumen pendukung perubahan gaji dan upah

Dokumen ini dikeluarkan oleh fungsi kepegawaian berupa surat-surat keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti surat keputusan pengangkatan karyawan baru, kenaikan pangkat, perubahan tarif upah, pemberhentian, pemindahan dan lain sebagainya.

(2) Kartu jamhadir

Dokumen ini digunakan oleh fungsi pencatat waktu untuk mencatat jam hadir setiap karyawan di perusahaan. Catatan jam hadir karyawan ini dapat berupa daftar hadir biasa, dapat pula berbentuk kartu hadir yang diisi dengan mesin pencatatwaktu.

(3) Kartu jamkerja

Dokumen ini digunakan untuk mencatat waktu yang dikonsumsi oleh tenaga kerja langsung pabrik guna mengerjakan pesanan tertentu. Dokumen ini diisi oleh mandor pabrik dan diserahkan ke fungsi pembuat daftar gaji dan upah untuk kemudian dibandingkan dengan kartu jam hadir, sebelum digunakan untuk distribusi biaya upah langsung kepada setiap jenis produk atau pesanan.

(4) Daftar gaji dan daftarupah

Dokumen ini berisi jumlah gaji dan upah bruto setiap karyawan dikurangi potongan-potongan berupa PPh Pasal 21, utang karyawan, iuran untuk organisasi

karyawan, dan lain sebagainya.

(5) Rekap daftar gaji dan rekap daftar upah

Dokumen ini merupakan ringkasan gaji dan upah per departemen, yang dibuat berdasarkan daftar gaji dan upah.

(6) Surat pernyataan gaji dan upah

Dokumen ini dibuat oleh fungsi pembuat daftar gaji dan upah bersamaan dengan pembuatan daftar gaji dan upah atau dalam kegiatan yang terpisah dari pembuatan daftar gaji dan upah. Dokumen ini dibuat sebagai catatan bagi setiap karyawan mengenai rincian gaji dan upah yang diterima setiap karyawan beserta berbagai potongan yang menjadi beban karyawan.

(7) Amplop gaji dan upah

Uang gaji dan upah karyawan diserahkan kepada setiap karyawan dalam amplop gaji dan upah. Di halaman muka amplop gaji dan upah setiap karyawan ini berisi informasi mengenai nama karyawan, nomor identifikasi karyawan dan jumlah gaji bersih yang diterima karyawan dalam bulan tertentu.

(8) Bukti kas keluar

Dokumen ini merupakan perintah pengeluaran uang yang dibuat oleh fungsi akuntansi kepada fungsi keuangan, berdasarkan informasi dalam daftar gaji dan upah yang diterima dari fungsi pembuat daftar gaji dan upah.

c) Catatan dalam Sistem Pembayaran Gaji

Selain dokumen juga diperlukan catatan akuntansi yang digunakan dalam sistem akuntansi gaji. Catatan tersebut adalah :

(1) Jurnal umum

- (2) Kartu harga pokokproduk
- (3) Kartubiaya
- (4) Kartu penghasilan karyawan.“

Catatan diatas dijelaskan sebagai berikut :

a) Jurnal umum

Dalam pencatatan gaji ini, jurnal umum digunakan untuk mencatat distribusi tenaga kerja kedalam setiap departemen atau bagian dalam perusahaan.

b) Kartu harga pokokproduk

Catatan ini digunakan untuk mencatat upah tenaga kerja langsung yang dikeluarkan untuk pesanan tertentu dan biaya tenaga kerja non produksi setiap departemen atau bagian dalam perusahaan.

c) Kartubiaya

Kartu ini digunakan untuk mencatat biaya tenaga kerja tidak langsung dan biaya tenaga kerja non produksi setiap departemen atau bagian dalam perusahaan.

d) Kartu penghasilankaryawan

Catatan ini digunakan untuk mencatat penghasilan dan berbagai potongan yang diterima oleh setiap karyawan.

1). Jaringan Prosedur yang Membentuk Sistem

Sistem penggajian dan pengupahan terdiri dari beberapa prosedur yang membentuk jaringan pembayaran gaji. Jaringan prosedur tersebut menurut Mulyadi (200:385) Sistem penggajian terdiri dari jaringan prosedur berikut :

- a) Prosedur pencatatan waktu hadir
- b) Prosedur pembuatan daftar gaji

- c) Prosedur distribusi biaya gaji
- d) Prosedur pembuatan bukti kaskeluar
- e) Prosedur pembayaran gaji.

Sistem pengupahan terdiri dari jaringan prosedur berikut :

- a) Prosedur pencatatan waktu hadir
- b) Prosedur pembuatan daftar gaji
- c) Prosedur distribusi biaya gaji
- d) Prosedur pembuatan bukti khas keluar¹⁸
- e) Prosedur pembayaran gaji
- f) Prosedur pembayaran upah
- 5) Dasar Hukum Pengupahan

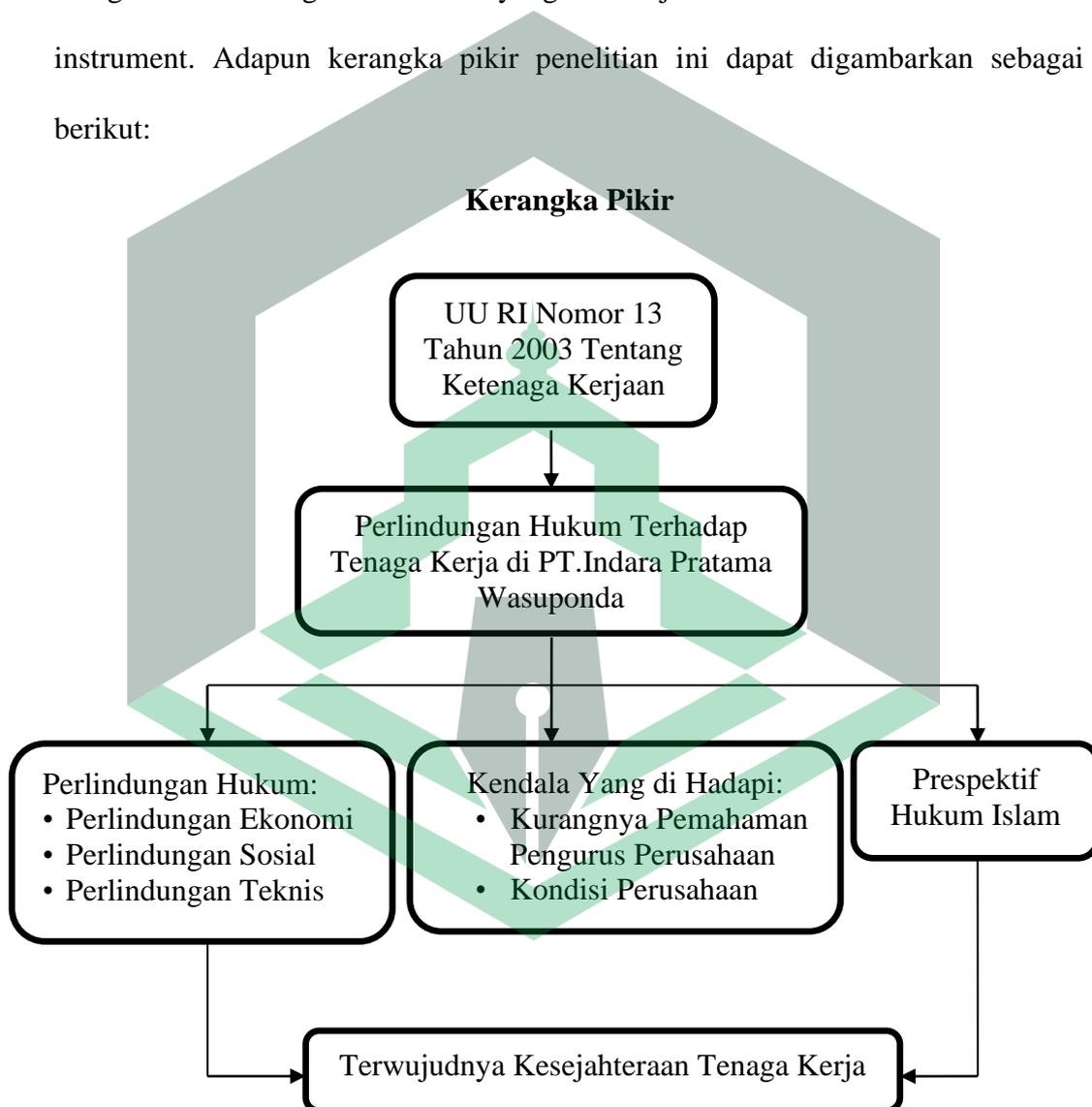
Adapun dasar hukum di bawah adalah penjabaran secara mendetail tentang hal - hal teknis pengupahan dan lain - lain.

- a) Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 1981 Perlindungan Upah.
- b) Keputusan Menteri Nomor 49 Tahun 2004 tentang Struktur dan Skala Upah.
- c) Keputusan Menteri Nomor 102 Tahun 2004 tentang Kerja Lembur.
- d) Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan PKWT.
- e) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 231 Tahun 2003 tentang Penanguhan Upah Minimum.
- f) Peraturan Menteri Nomor 01 Tahun 1999 tentang Upah Minimum.

¹⁸<http://Kartikaside.blogspot.com/2011/08/sistem-penggajian-dan-pengupahan.html>. diakses pada hari Kamis, tanggal 10 Oktober 2019.

C. Kerangka Pikir

Kerangka yang digunakan, untuk memberikan jabaran terhadap kajian teorits yang terdapat dalam penelitian ini. Hal ini sangat perlu agar tidak terjadi salah pengertian dalam pemahaman penelitian ini. Landasan teori ini akan menguraikan tentang teori – teori yang akan dijadikan landasan dalam membuat instrument. Adapun kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan jenis Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif yang berusaha menggambarkan secara langsung dari yang diteliti dan melakukan penafsiran dan pengumpulan data-data dan pada akhirnya ia menjadi pelapor hasil penelitian. Penelitian ini menggunakan kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang yang perlu diamati dan memberikan gambaran langsung.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan penulis adalah Yuridis Normatif dan Sosiologis. Penulis melakukan pendekatan normatif karena berupa teks-teks Al-Qur'an, yuridis karena menggunakan bahan hukum (perundang-undangan) yang menyangkut tentang isi penelitian, dan sosiologis karena peneliti melakukan interaksi lingkungan sesuai dengan unit sosial, individu, kelompok, lembaga, atau masyarakat.

B. Lokasi Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan untuk membahas permasalahan yang ada dalam skripsi ini, maka penulis melakukan penelitian ini di PT.Indra Pratama Wasuponda Jalan Andi Nyiwi, Nomor 04, Wasuponda, Kabupaten Luwu Timur, Sulawesi Selatan.

Alasan memilih lokasi penelitian dimana perusahaan PT.Indara Pratama Wasupodan sedang berkembang dan merupakan jasa mitra dari perusahaan milik

IUP dalam hal ini PT.Vale Indonesia Tbk. Dan tentunya mempunyai pekerja yang banyak pula sehingga penulis tertarik melakukan penelitian di PT.Indra Pratama Wasuponda. Pilihan lokasi tersebut didasarkan atas pertimbangan penulis, karena lokasi yang dapat dijangkau.

C. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini yang dijadikan bahan penelitian sebagai berikut :

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara dengan pihak yang berkompeten terkait dengan penelitian ini, di antaranya:

- a. Project Manager PT. Indra Pratama Wasuponda
- b. HRD PT. Indra Pratama Wasuponda
- c. Project Control PT. Indra Pratama Wasuponda

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh untuk menunjang penelitian yang didapatkan melalui orang lain atau dokumen. Berupa data yang berhubungan dengan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pada PT. Indra Pratama Wasuponda.

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian menggunakan beberapa teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu :

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan terjun langsung ke tempat yang diteliti berdasarkan studi kasus (lokasi) penelitian.

2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab antara peneliti dan informan berdasarkan garis-garis besar pertanyaan.
3. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melihat dokumen-dokumen bisa berbentuk tulisan (peraturan dan keputusan), gambar atau karya-karya monumental yang berkaitan dengan penelitian.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian atau Alat Pengumpul Data (APD) merupakan suatu alat yang digunakan untuk memperoleh data. Tolak ukur keberhasilan suatu penelitian juga tergantung pada instrumen yang digunakan. Oleh karena itu, untuk suatu penelitian lapangan yang meliputi pedoman wawancara atau daftar pertanyaan yang telah disediakan, maka dibutuhkan alat bantu seperti kamera, alat perekam dan alat tulis-menulis.¹⁹

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan pada saat peneliti berada di lapangan maupun setelah kembali dari lapangan baru dilakukan analisis. Pada penelitian ini, analisis data telah dilaksanakan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Dengan model analisis interaktif, proses analisis data dilakukan dengan beberapa tahap, yaitu sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dicatat dalam catatan lapangan, yang terdiri dari dua bagian yaitu deskriptif dan reflektif. *Catatan deskriptif* adalah catatan alami (catatan tentang dilihat, didengar,

¹⁹<https://www.seputarpengetahuan.co.id/2015/11/pengertian-instrumen-penelitian-menurut-para-ahli-jenisnya.html> (diakses Selasa, 17/12/2019).

disaksikan dan dialami sendiri oleh peneliti tanpa adanya pendapat dan penafsiran dari peneliti terhadap fenomena yang dialami. Sedangkan *catatan reflektif*, yaitu catatan yang berisi kesan, komentar, pendapat dan tafsiran peneliti tentang temuan yang dijumpai, dan merupakan bahan rencana pengumpulan data untuk tahap berikutnya.

2. Reduksi Data

Sebuah langkah mengarahkan atau membuang (penyerdehanaan) yang tidak perlu dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diperoleh sesuai dengan permasalahan.

3. Penyajian Data

Penyajian data (*display data*) dimaksudkan agar lebih mempermudah peneliti untuk melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian-bagian dari data penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk pengorganisasian data ke dalam satu bentuk tertentu sehingga terlihat sosoknya secara utuh. Dalam penyajian data dilakukan secara induktif, yaitu mengurai setiap masalah dalam permasalahan penelitian dengan memaparkan secara umum kemudian lebih spesifik.

4. Penarikan Kesimpulan

Tahap terakhir yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi (pemeriksaan) setiap data-data yang telah direduksi. Setiap kesimpulan awal masih bersifat sementara yang dapat berubah jika diperoleh data baru dalam pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan-kesimpulan data yang diperoleh akan diverifikasi selama penelitian berlangsung yang tentunya melibatkan interpretasi peneliti.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di PT.Indra Pratama Wasuponda dalam prespektif islam

Perlindungan terhadap hak pekerja bersumber pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yaitu Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu jaminan perlindungan atas pekerjaan dituangkan pula dalam ketentuan Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945, yaitu Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Pasal 28 ayat (2), yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa di Indonesia hak untuk bekerja telah memperoleh tempat penting dan dilindungi oleh UUD 1945.

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek – subyek hukum melalui peraturan perundang – undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Perlindungan Hukum Preventif Perlindungan hukum diberikan oleh pemerintahan dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang–undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu–rambu atau batasan–batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

- b. Perlindungan Hukum Represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.²⁰

Dalam pandangan islam Pekerja di Istilahkan dengan *Ijarah*, yang di definisikan sebagai akad/transaksi atas manfaat/jasa (yang dikeluarkan ajir) dengan memperoleh imbalan berupa upah/ujarah dari musta'jir. Di antara titik temu transaksi adalah ujara (upah) yang merupakan kompensasi terhadap aktifitas yang dilakukan ajir (pekerja). Seorang ajir berhak atas ujarah, namun pada saat yang sama, ajir tersebut memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan aktifitas sebagaimana diminta oleh musta'jir/penyewa atau pemberi upah.

Isu yang selalu muncul didalam masalah ijarah adalah tenaga kerja yang selanjutnya sering disebut dengan buruh ialah orang yang hidupnya bergantung pada orang lain atau badan atau lembaga lain dimana dari orang atau badan lain tersebut ia mendapat gaji/upah. Orang lain serta badan atau lembaga tersebut dinamakan majikan. Pekerja dan majikan merupakan sirkel gerak ekonomi. Sedangkan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi, ialah orang yang melakukan usaha atau bekerja baik berupa kerja fikir maupun kerja jasmani, atau kerja fikir sekaligus jasmani dalam rangka menghasilkan barang dan jasa – jasa ekonomi yang menjadi kebutuhannya. Sedangkan buruh adalah pekerja yang kebanyakan menggunakan tenaga jasmani.

Untuk mendapatkan apa yang menjadi hak tenaga kerja, tentu harus melalui dan menjalankan apa yang menjadi kewajiban tenaga kerja, diantaranya

²⁰Ray Pratama Siadari, 2015, “Teori Perlindungan Hukum”, URL:<http://raypratama.blogspot.co.id/2015/04/teori-perlindungan-hukum.html>, Diakses tanggal 7 Februari 2021.

adalah sebagai berikut:

1. Pekerja wajib melaksanakan pekerjaan yang di janjikan
2. Pekerja wajib bekerja dengan tekun, teliti dan cermat dalam pekerjaannya
3. Pekerja wajib menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dipekerjakan.
4. Pekerja wajib membayar ganti rugi atas barang yang dirusak.²¹

Setelah menjalankan semua kewajibannya, tenaga kerja berhak mendapatkan hak – hak mereka dari musta'jir, hak – hak mereka dilindungi dengan sabda Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah:

Artinya :

“Dari Abu Hurairah r.a. dia berka: Rasullah saw. Bersabda.“Ada tiga golongan yang aku jadi musuh mereka pada hari kiamat. Sedangkan siapa yang aku jadi musuhnya, pasti aku akan mengalahkannya pada hari kiamat; Pertama, seorang yang memeberi (sesuatu) karena aku, kemudian dia berkhianat. Kedua, seorang yang menjual orang merdeka dan dia makan uang harganya.Ketiga, seorang yang memperkajikan seorang buruh, dan buruh tersebut sudah memenuhi kewajibannya, tetapi dia tidak memenuhi upahnya.”²²

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut kedalam sebuah hak hukum.

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukan pekerja berada pada pihak yang lemah.Perlindungan terhadap pekerja

²¹Yuswalina, *Hak Tenaga Kerja Dalam Proses Kepailitan Perspektif Hukum Islam (Studi Analisis Undang-Undang NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan)*.Jurnal Hukum dan Syariah Vol. 8 No.2 (Tahun 2017), hlm. 226-227.

²²<http://www.nahimunkar.org/ada3golonganmanusiayangAllahtakkanberbicarakepadamerekapadaharikiamat/> di akses pada tanggal 29 januari 2019, pukul 17:22 wib.

dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa deskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Berdasarkan hasil wawancara penulis pada tanggal 01 November 2020 dengan Angga Eko Praditya sebagai supervisor mengatakan bahwa Perlindungan yang diberikan terhadap tenaga kerja ada tiga yaitu :

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendak.

Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara, Indonesia seperti halnya berbagai negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja disektor formal.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Adapun jenis-jenis jaminan sosial tenaga kerja berdasarkan penjelasan Angga Eko Praditya adalah sebagai berikut :

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan Kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.

2) Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

3) Jaminan hari Tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mapu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenagakerjaan sewaktu masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tersebut.

4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan (kuratif).

Oleh karena, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan

memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penggulungan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Disamping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (promotif), pencegahan (oreventif), penyembuhan (kuratif), dan pemulihan (rehabilitatif).

- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

Upaya kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja atau buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal dengan cara pencegahan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.

Kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan diatas termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja atau buruh tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku. Adapun hasil wawancara penulis dengan bapak Angga Eko Pradityaselaku supervisor dalam perusahaan PT. Indra Pratama Wasuponda yaitu :

“Kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja atau buruh dari kejadian atau keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dalam hal pekerja atau buruh melakukan pekerjaannya.”

Adanya penekanan dalam suatu hubungan kerja menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak

mendapatkan perlindungan sosial.

- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan.

Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat baik itu bagi pekerjanya, perusahaan, maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. Pendidikan keselamatan dan kesehatan kerja juga berguna agar tenaga kerja memiliki pengetahuan dan kemampuan mencegah kecelakaan kerja, mengembangkan konsep dan kebiasaan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, memahami ancaman bahaya yang ada di tempat kerja dan menggunakan langkah pencegahan kecelakaan kerja.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Angga Eko Praditya mengatakan bahwa :

“Jika terjadi pelanggaran terhadap keselamatan kerja atau pengusaha tidak menyediakan alat keselamatan kerja atau pengusaha tidak memeriksakan kesehatan dan kemampuan fisik, maka dapat diberikan sanksi pidana kurungan paling lama 1 tahun atau pidana denda paling banyak Rp. 15.000.000 (lima belas juta rupiah)”

Berbeda dengan perlindungan kerja lainnya yang umumnya ditentukan kepentingan pekerja atau buruh saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja atau buruh, tetapi kepada pengusaha dan pemerintah.

- 1) Bagi pekerja atau buruh, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tentram sehingga pekerja atau buruh dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu tertimpa kecelakaan kerja.

- 2) Bagi pengusaha, adanya pengaturan keselamatan kerja didalam perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial.
- 3) Bagi pemerintah, dengan adanya dan ditaatinyan peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan, baik kualitas maupun kuantitas.

Peran tenaga kerja sebagai modal usaha dalam melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja. Setiap tenaga kerja diberikan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya serta diberikan penghasilan yang layak sehingga dapat menjamin kesejahteraan dirinya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.²³

Berdasarkan Pasal 86 ayat 1 UU Ketenagakerjaan disebutkan juga bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Keselamatan kerja pada dasarnya bersumber pada 2 (dua) hal penting, yaitu keamanan dan ketertiban kerja. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya

²³Asri Wijayanti, 2009, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, h. 6.

keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan untuk mewujudkan perlindungan keselamatan kerja, maka pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma dibidang ketenagakerjaan.

Maka demikian perlindungan terhadap pekerja/buruh ini akan mencakup:

- a. norma keselamatan kerja yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan serta proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan
- b. norma kesehatan kerja dan heigiene kesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, perawatan tenaga kerja yang sakit
- c. norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berkaitan dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral
- d. kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.²⁴

Berkaitan dengan hal tersebut, Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

²⁴Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, 1982, Pokok-Pokok Hukum Perburuhan, Armico, Bandung, h.43-44.

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi kebutuhan sehari-hari.
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja mengenyam dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja
- c. Perlindungan teknis, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan saat bekerja. Perlindungan ini disebut sebagai keselamatan kerja.

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan dimana pada Pasal 4 dalam UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

Berkerja dalam islam bukanlah sekedar aktivitas yang duniawi tetapi memiliki nilai transendensi, sebab bekerja itu merupakan salah satu misi utama diciptakan oleh Allah swt. Bekerja merupakan aktifitas yang memiliki dimensi spriritual, karenanya memiliki nilai ibadah. Senada dengan pendapat al-faruqiy, manusia memang diciptakan untuk bekerja karena kerjanya adalah ibadah.

Sekaitan dengan perlindungan pekerja yang dibagi oleh imam soepomo dilihat dari hukum islam yang berlaku tentu hal tersebut perlu butuh perhatian khusus dari pihak perusahaan terkait, baik dilihat dari sisi perlindungan ekonomis, perlindungan social dan perlindungan teknis. Dalam fiqih klasik, konsep yang

berhubungan dengan masalah fiqh perburuhan dalam konsep hukum sewa menyewa (*al-ijarah*) dalam bentuk pekerjaan yang melahirkan konsep upah-mengupah.

Hubungan perusahaan dan tenaga kerja yang dibangun dalam islam adalah menempatkan tenaga kerja sebagai manusia yang bermartabat (tenaga kerja diposisikan selayaknya saudara dan mitra kerja). Perusahaan memperlakukan tenaga kerja sebagaimana memperlakukan dirinya sendiri., baik dalam hala kelayakan pakaian, makanan, maupun tempat tinggal dan perusahaan tidak boleh memberikan beban kerja kepada tenaga kerja diluar kemampuannya. Salah satu aspek memperlakukan tenaga kerja dengan baik dalam paradikma islam dengan memberikan hak dan kewajiban secara berimbang. Baik dari sisi beban kerja maupun dengan hak upah yang diterima. Etika hubungan tenaga kerja dengan perusahaan (majikan) tertuang dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 279.

فَانَلَّمْتَفَعَلُوْا فَاذْنُوْا بِمِنَاللّٰهِ وَرَسُوْلِهِۦٓ اِنْ تَبْتَغُوْنَ فَاكْمُرُوْا وَاَسْأَمُوْا لَكُمْ لَا تَظْلِمُوْنَ
وَلَا تُظْلَمُوْنَ

Terjemahnya:

“Jika kamu tidak melaksanakannya, maka umumkanlah perang dari Allah dan Rasulnya tetapi jika kamu bertaubat, maka kamu berhak atas pokok hartamu. Kamu tidak berbuat zalim (merugikan) dan tidal zalim (dirugikan)”.

Relasi tenaga kerja dan perusahaan dibangun dengan mensadarkan pada ayat ini menjadikan relasi tenaga kerja dan perusahaan bukan relasi bersifat eksploitatif akan tetapi relasi yang dibangun adalah relasi humanis atas dasar prinsip saling menghargai martabat dan kemanusiaan masing-masing. Islam tidak hanya memberikan prinsip relasi hubungan tenaga kerja dengan perusahaan islam juga memberikan perlindungan pekerja, islam juga memberikan nilai dasar untuk

menghargai dan menghormati pekerja. Islam menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan secara menyeluruh. Upah yang adil bukanlah upah yang ditentukan oleh pemerintah akan tetapi upah yang ditentukan oleh pengusaha dan pekerja itu sendiri. Dalam ayat lain dijelaskan tentang hasil tenaga kerja.

Upah yang adil sebagaimana yang diterapkan oleh ajaran islam semata-mata untuk menyejahterahkan tenaga kerja dan juga perusahaan sehingga tidak ada yang merasa dirugikan dalam pekerjaan. hubungan kerja yang didasari oleh rasa kemanusiaan antara pengusaha dan pekerja dapat meningkatkan kesejahteraan keduanya. Karena upah yang tidak cukup yang diberikan kepada pekerja akan membuahkan kemalasan perkerja (kurang bersemangat) dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya jika upah yang diberikan perusahaan dapat diterima baik oleh perkerja maka perkerja akan lebih giat dalam pekerjaanya.

Islam tidak memungkiri jika upah dapat mencerminkan kesejahteraan, karena dengan upah yang tinggi perkerja dapat membeli kebutuhan hidupnya dan terpenuhinya kebutuhan hidup tersebut dapat dikatakan perkerja tersebut mendapatkan kesejahteraannya.

Dalam pandangan islam pemerintah wajib menjamin kebutuhan hidup rakyatnya, termasuk kesejahteraan para buruh. Pemerintah dapat menggunakan dana negara untuk memenuhinya, karena harta negara bertindak sebagai penyangga ekonomi rakyat dan harus didistribusikan kepada fakir, miskin, para jempo, anak-anak yatim, orang sakit, dan pengangguran yang tidak dapat pekerjaan.

B. Hak dan kewajiban para pihak dalam perlindungan kerja perspektif Hukum Islam

Dalam melaksanakan segala sesuatu hal tertentu akan mengalami atau menemukan hambatan serta kemudahan pelaksanaannya, tanpa terkecuali dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Berikut adalah beberapa hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja berdasarkan wawancara penulis dengan Rudi Aman pada tanggal 01 November 2020 adalah :

- a. Kurangnya pemahaman pengurus perusahaan terkait dengan UU Ketenagakerjaan.

Pemerintah pada dasarnya telah menyusun instrumen untuk melindungi dan mengatur ketenagakerjaan di Indonesia agar tidak merugikan berbagai pihak yaitu tenaga kerja dan perusahaan yang bersangkutan. Salah satu instrumen tersebut diwujudkan dalam UU Ketenagakerjaan. Dalam pelaksanaan proses hubungan kerja terdapat bagian-bagian yang harus dijalani, ruang lingkup dari ketenagakerjaan itu sendiri adalah pra kerja, masa dalam hubungan kerja, masa purna kerja.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja tersebut belum dilaksanakan sesuai dengan aturan-aturan yang ada sebab pihak perusahaan belum memahami sepenuhnya aturan-aturan yang harus diterapkan di PT. Indra Jaya Wasuponda yang berdasarkan UU Ketenagakerjaan.

- b. Kondisi perusahaan.

Kondisi fisik dari lingkungan kerja disekitar karyawan sangat perlu diperhatikan oleh pihak badan usaha sebab hal tersebut merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menjamin kondisi fisik dari lingkungan kerja karyawan dalam hal ini berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksanaan kerja pada tempat kerja tersebut.

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditunjukkan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam hukum “hak” disebut juga hukum subyektif. Hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif, dalam hal hukum subyektif adalah norma-norma atau kaidah.²⁵

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c UU Ketenagakerjaan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja/ buruh yang diberikan dan diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah:

- 1) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja, Obyek perlindungan ini adalah sebagai berikut:
 - a) Perlindungan pekerja/ buruh perempuan berkaitan dengan: Batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu

²⁵Heru Suyanto, Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan.

sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan; Larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan; Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan; Kewajiban bagi pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan.

- 2) Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak, Yang termasuk ke dalam pekerja/buruh anak adalah mereka atau setiap orang yang bekerja yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 butir 26 Undang-undang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak meliputi hal-hal atau ketentuan tentang tata cara mempekerjakan anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 68, 69 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 72, Pasal 73 dan Pasal 74 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
- 3) Perlindungan bagi penyandang cacat, Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan tersebut adalah seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja dan pelindung diri.
 - a) Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Perlindungan atas

keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja atau buruh seperti yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian cahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitas.

- b) Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pengertian dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, adalah suatu perlindungan bagi pekerja/buruh dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja/buruh berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Perlindungan ini merupakan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14 dan Pasal 15 serta Pasal 16 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- c) Perlindungan atas Upah. Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan

yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dalam penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan upah minimum, sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial.²⁶ Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan.²⁷

²⁶Asri wijayanti. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta; Sinar Grafika, 2009, h. 49

²⁷Adrian Sutedi. Hukum Perburuhan, Jakarta; Sinar Grafika, 2009, h. 23

Di dalam Al-Qur'an terdapat ayat yang menerangkan secara umum terkait himbauan bekerja, dan himbauan tersebut tidak menyebutkan secara spesifik ditujukan kepada laki-laki atau perempuan, atau didalam bahasa arab tidak secara khusus menggunakan kalimat man (siapa) atau kullun (setiap), yang maknanya ditujukan kepada laki-laki dan perempuan²⁸. Adapun ayat yang berkenaan dengan ini adalah Surah An-Nahl Ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ هُوَ مَوْمِنًا فَنَحْنُ حَيَّيْنَاهُ
طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرًا حَسَنًا مَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

Terjemahnya:

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.²⁹

Menurut M Quraish Shihab, kata Solihun (salih/soleh) dipahami dalam arti baik, serasi, atau bermanfaat dan tidak rusak. Seseorang dinilai beramal Saleh apabila ia dapat memelihara nilai-nilai sesuatu sehingga kondisinya tetap tidak berubah sebagaimana adanya. Dengan demikian sesuatu itu tetap berfungsi dengan baik dan bermanfaat. Dicapuk juga oleh kata “beramal sholeh” tidak atau kurang berfungsi dan bermanfaat, lalu melakukan aktivitas (perbaikan) sehingga yang kurang atau hilang itu dapat menyatu kembali dengan sesuatu itu yang lebih baik dari itu adalah siapa yang menemukan sesuatu yang telah bermanfaat dan berfungsi dengan baik, lalu ia melakukan aktivitas yang melahirkan nilai tambah

²⁸Novi Lestari, Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan, *Jurnal Elan Jaelani: Tenaga Kerja Perempuan, Hukum Islam, hukum Ketenagakerjaan*, Vol. 1, No. 1, Agustus 2018, h. 123.

²⁹Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya. Surabaya: Halim, 2014.

bagi sesuatu itu, sehingga kualitas dan manfaatnya lebih tinggi dari semula.³⁰

Islam memandang aktivitas ekonomi secara positif. Semakin banyak manusia terlibat dalam aktivitas ekonomi maka semakin baik, sepanjang tujuan dari prosesnya sesuai dengan ajaran Islam. Ketakwaan kepada Tuhan tidak berimplikasi pada penurunan produktivitas ekonomi, sebaliknya justru membawa seseorang untuk lebih produktif. Kekayaan dapat mendekatkan kepada Tuhan selama diperoleh dengan cara-cara yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.³¹

Islam, sebagai suatu agama yang didasarkan pada ajaran kitab Al-Qur'an dan sunnah, memberikan banyak contoh ajaran ekonomi, baik pada masa-masa Ibrahim a.s dan Shu'aib a.s hingga menjelang wafatnya Nabi terakhir, Muhammad Saw. Pada masa Ibrahim a.s., Islam telah mengajarkan agar manusia berbuat adil dalam memberikan takaran, menimbang dengan benar dan tidak merugikan orang lain.³²

³⁰Shihab, M. Q. 2002. Tafsir Al-Mishbah (Volume 7). Jakarta: Lentera Hati.

³¹Deti, Peran Perempuan sebagai Buruh Tani Rumput Laut dalam Menambah Pendapatan Ekonomi Keluarga Desa Munte Kecamatan Tanalili Kabupaten Luwu Utara, *Skripsi*, Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2017, h. 36

³²Burhanuddin Abdullan, *Ekonomi Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, Ed. 1, Cet. 3 2011) h.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesuai dengan uraian hasil pembahasan dan penelitian penulis mengenai Perlindungan hukum dalam UU Ketenaga kerjaan pada PT. Indra Pratama perspektif hukum Islam maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di PT. Indra Pratama Wasupondaberdasarkan hasil wawancara terdapat tiga perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yaitu, Perlindungan ekonomis, perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendak, Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi, dan Perlindungan tehnis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan.
2. Hak dan kewajiban para pihak dalam perlindungan kerjadiantaranya, Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja, hak perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja, hak perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan Perlindungan atas Upah. Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh.

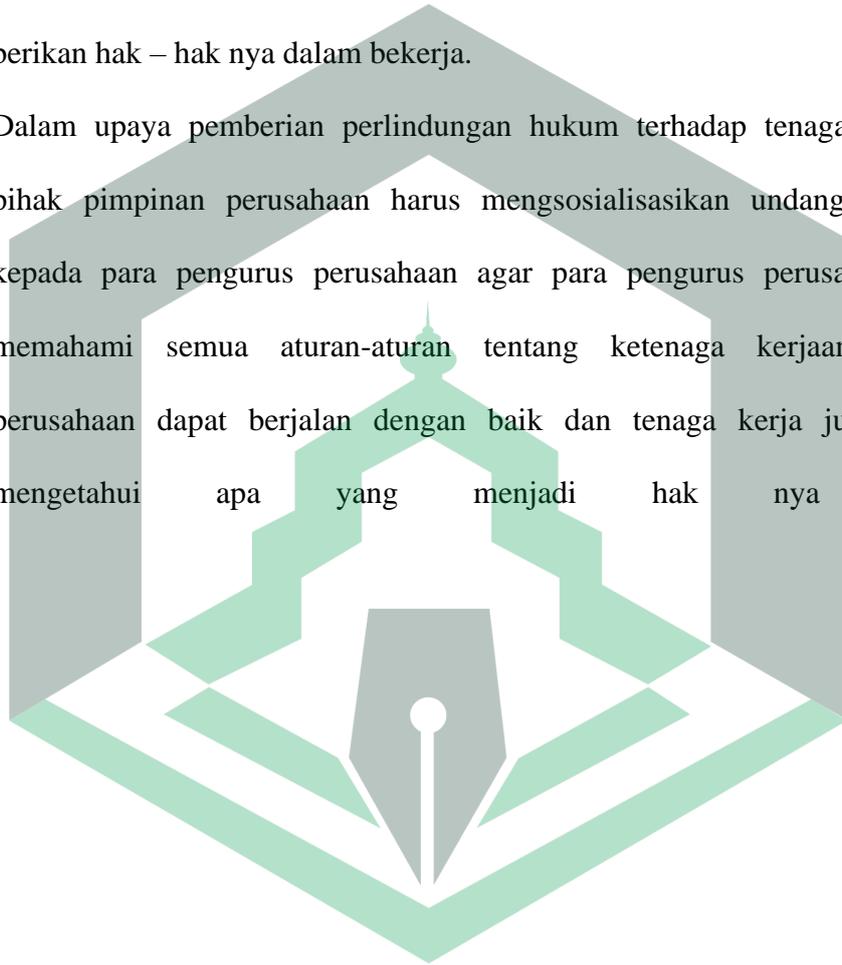
B. Saran

Sejalan dengan apa yang diperoleh dari penelitian ini supaya tercapai hasil yang optimal, maka dalam penelitian ini di kemukakan beberapa saran sebagai

rekomendasi tentang Perlindungan hukum dalam UU Ketenaga kerjaan pada PT.

Indra Pratama perspektif hukum Islam:

1. Dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Di PT. Indra Jaya Pratama wasuponda diharapkan pihak perusahaan dapat melaksanakan dengan baik aturan - aturan yang berlaku sehingga pihak tenaga kerja dapat di berikan hak – hak nya dalam bekerja.
2. Dalam upaya pemberian perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dari pihak pimpinan perusahaan harus mengsosialisasikan undang – undang kepada para pengurus perusahaan agar para pengurus perusahaan dapat memahami semua aturan-aturan tentang ketenaga kerjaan sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik dan tenaga kerja juga mampu mengetahui apa yang menjadi hak nya mereka.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullan Burhanuddin, *Ekonomi Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, Ed. 1, Cet. 3 2011)
- Alfons Maria, *Implentasi Perlindungan Indikasi Geografis Atas Produk Masyarakat Lokal Dalam Prespektif Hak kekayaan Intelektual*, (Universitas Brawijaya: Malang), 2010
- Ali, kedudukan perjanjian kerja bersama terhadap perlindungan Hak – hak pekerja/buruh, *Skripsi*, Mataram Universitas Mataram, 2013
- Al-Qur'an Al-Karim
- Asri wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta; Sinar Grafika, 2009
- Bamabang Joni S, *Hukum Ketenaga Kerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013
- Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya. Surabaya: Halim
- Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya. Surabaya: Halim, 2014
- Deti, Peran Perempuan sebagai Buruh Tani Rumput Laut dalam menambah Pendapatan Ekonomi Keluarga Desa Munte Kecamatan Tanalili Kabupaten Luwu Utara, *Skripsi*, Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2017
- Dhynal, *Sistem Berkas Teknik Dasar Organisasi Berkas*, ardin013.blogspot.com, Diakses Pada Tanggal 25 Februari 2020.
- Firman, *Terampil Menulis Karya Ilmiah*, (Makassar: Aksara Timur, 2015)
- Frisanti Rina, *Kajian Yuridis Terhadap Hak Cuti Tahunan dan Kompensasi Akibat Pemutusan Kerja secara Sepihak oleh pengusaha bagi pekerja waktu Tertentu (PWKT)*, *Skripsi*, Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta, 2015
- <http://Kartikaside.blogspot.com/2011/08/sistem-penggajian-dan-pengupahan.html>. diakses pada hari Kamis, tanggal 10 Oktober 2019.
- <http://www.nahimunkar.org/ada3golonganmanusiayangAllahtakkanberbicarakepadamerekapadaharikiamat/> di akses pada tanggal 29 januari 2019, pukul 17:22 wib.
- <https://tipsukseskerja.wordpress.com/2013/12/02/Peraturan-Mengenai-bekerja-di-Hari-libur-mingguan-dan-hari-libur-nasional/>. Diunduh pada tanggal 14 September 2019.

<https://www.seputarpengertian.co.id/2015/11/pengertian-instrumen-penelitian-menurut-para-ahli-jenisnya.html> (diakses Selasa, 17/12/2019).

Jisal Muh., *Pengaruh Faktor Umur, Lama Kerja, Dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Tenun Sutra Di Desa Pakkanna, Kecamatan Tanasitolo, Kabupaten Wajo*, Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2019.

KarimFurqon, *Mencari Konsep Upah Minimum Bagi Pekerja*, Dalam Ari Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Suara Merdeka, 22 Desember 2001

Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung 1982,

Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Bandung: Syaamil Qur'an, 2012)

Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Bandung: Syaamil Qur'an, 2012)

Kementrian Agama RI, *AL-Qur'an terjemahan dan tajwid* (PT.Mandina Raihan Makmur :bandung, 2014), Ayat 107

L. Husni, *Perlindungan Buruh (Arbeidbescherming)*, dalam Zainal Askin, dkk, *Dasar-Dasar hukum Perburuhan*, Jakarta:Raja Grafindo Persada, 1997

Lestari Novi, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan*, *Jurnal Elan Jaelani: Tenaga Kerja Perempuan, Hukum Islam, hukum Ketenagakerjaan*, Vol. 1, No. 1, Agustus 2018

M. HadjonPhilipus, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi, peradaban*, 2007

Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 1983)

Phillipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya

Raharjo Satjipto, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya, Bandung , 2000

Ray Pratama Siadari, "Teori Perlindungan Hukum", URL:<http://raypratama.blogspot.co.id/2015/04/teori-perlindungan-hukum.html>, Diakses tanggal 7 Februari 2021. 2015 Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta:PT Rineka Citra, 1998)

- Shihab, M. Q. *Tafsir Al-Mishbah (Volume 7)*. Jakarta: Lentera Hati, 2002
- Subana, dkk., *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, (Bandung Pustaka Setia, 2005)
- Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan (Vol 17 no.6, 2011)
- Sumitro Djojohadikusumo, 1985:70
- Sutedi Adrian. *Hukum Perburuhan*, Jakarta; Sinar Grafika, 2009
- Suyanto Heru, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*.
- Syahrudin, *Metodologi Penelitian*, (Makassar: Permata Ilmu, 2005)
- Tisnanta, Satria Prayoga, dkk, *Hukum Tenaga Kerja*, PKKPUU, Fakultas Hukum Universitas Lampung, 2013.
- W .J .S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Cet. IX, Balai Pustaka: Jakarta), 1996
- Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta. 2009
- Yudhian Denis ,” Hak – Hak Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja di P.O. Borobudur Indah Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Skripsi*, Jember: Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Universitas Jember, 2013
- Yuswalina, *Hak Tenaga Kerja Dalam Proses Kepailitan Perspektif Hukum Islam (Studi Analisis Undang-Undang NO. 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja)*.Jurnal Hukum dan Syariah Vol. 8 No.2 (Tahun 2017)
- Zaen Asyhadi, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Jakarta:Rajawali Pers, 2013

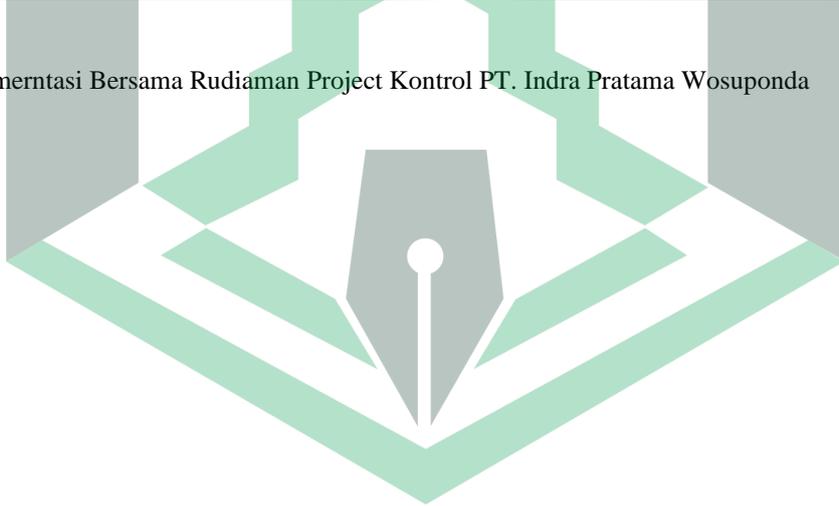


Muhammad Taufiq, lahir diRampoang pada tanggal 30Desember 1996. Penulis merupakan anak ke-tiga dari empat bersaudara dari pasangan Bapak bernama Muhammad Kadir dan Ibu Budnah. Saatini, penulisbertempat tinggal di Jl. TPIDusun Rampoang Desa Takalala Kecamatan Malangke Luwu Utara, Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti, Pendidikan Pertama SD 135 Rampoang, lulus pada tahun 2009, selanjudnya pendidikan yang ,ditempuh di SMP Negeri 8 Palopo lulus pada tahun 2012, selanjudnya pendidikan yang ditempuh oleh peneliti di SMK Negeri 1 Palopo, lulus pada tahun 2015, pada tahun 2015 peneliti melanjutkan pendidikanya di Institut Agama Islam Negeri Palopo, dengan menggunakan jalur mandiri dan dinyatakan lulus oleh pihak penyelenggara di program studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah. Sebelum menyelesaikan studi, peneliti membuat tugas akhir yaitu skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Terhadap Tenaga Kerja Pada PT. Indra Pratama Wasuponda (Dalam Perspektif Hukum Islam).





Dokumentasi Bersama Rudiaman Project Kontrol PT. Indra Pratama Wosuponda





Dokumentasi Bersama Budi Santoso Project Manager PT. Indra Pratama
Wasuponda





Dokumentasi Bersma Zulfaisa Mahasiswa IAIN PALOPO



Piagam Penghargaan PT. Indra Pratama Wosuponda



Visi Misi PT. Indra Pratama Wosuponda



Perusahaan PT. Indra Pratama Wosuponda



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Budi Santoso
Usia : 48 Tahun
Jabatan : Project Manager
Alamat : Jl. Krakatau F.279 Sorowako

Memberikan keterangan bahwa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Muh. Taufiq
NIM : 15 0302 0039
Pekerjaan : Mahasiswa IAIN Kota Palopo
Fakultas : Syariah
Prodi Studi : Hukum Tata Negara

Benar-benar telah melakukan penelitian Wawancara/ observasi dengan kami sehubungan dengan penyelesaian skripsi yang berjudul ***Perlindungan Hukum Dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Tenaga Kerja Pada PT. INDRA PRATAMA WASUPONDA (Prespektif hukum islam)***

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yang Memberikan Keterangan


BUDI SANTOSO

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rudiaman
Usia : 32 Tahun
Jabatan : Project Control
Alamat : Jl. Krakatau F.279 Sorowako

Memberikan keterangan bahwa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Muh. Taufiq
NIM : 15 0302 0039
Pekerjaan : Mahasiswa IAIN Kota Palopo
Fakultas : Syariah
Prodi Studi : Hukum Tata Negara

Benar-benar telah melakukan penelitian Wawancara/ observasi dengan kami sehubungan dengan penyelesaian skripsi yang berjudul ***Perlindungan Hukum Dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Tenaga Kerja Pada PT. INDRA PRATAMA WASUPONDA (Prespektif hukum islam)***

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yang Memberikan Keterangan



RUDIAMAN

Lembar 1 Untuk Karyawan

PT. INDRA PRATAMA WASUPONDA

PAYMENT SLIP
PERIODE 26 JULI 2020 - 25 AGUSTUS 2020

B/N
Nama
Posisi **Labour**

CALCULATION

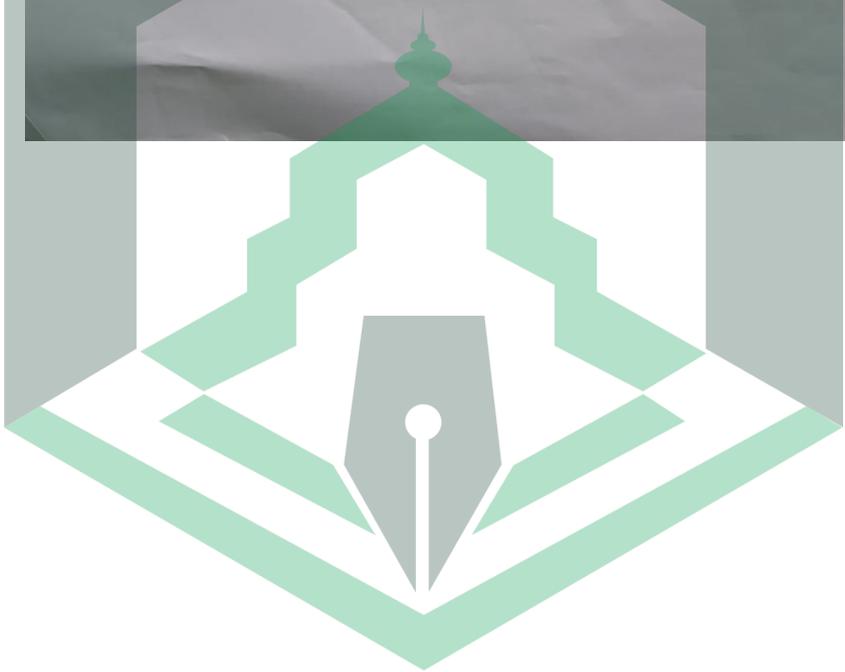
Basic	=	Rp	3.145.186
Tunjangan Lokasi	=		
Tunjangan Proyek	=	Rp	-
Gross Wage	=	Rp	3.145.186

DEDUCTIONS

Bpjs Kesehatan	=	Rp	31.452
Bpjs Ketenagakerjaan	=	Rp	94.356
Total Deducions	=	Rp	125.808
Overtime	- X	18.180	= Rp -
No Pay	- X	18.180	= Rp -
Total Payment	:	Rp	3.019.378
		Rp	-
		Rp	-
Total Payment		Rp	3.019.378

Received by:
0

DATE	DAY	HRIS	REG	OVERTIME					TOTAL HOUR	NQ PAY	KET
				1,5	2	3	4	5			
26/Jul/20	MG	10									
27/Jul/20	SN	8									
28/Jul/20	SL	8									
29/Jul/20	RB	8									
30/Jul/20	KM	8									
31/Jul/20	JM	0									
1/Aug/20	SB	0									
2/Aug/20	MG	0									
3/Aug/20	SN	8									
4/Aug/20	SL	R									
5/Aug/20	RB	8									
6/Aug/20	KM	8									
7/Aug/20	JM	8									
8/Aug/20	SB	0									
9/Aug/20	MG	0									
10/Aug/20	SN	8									
11/Aug/20	SL	8									
12/Aug/20	RB	0									
13/Aug/20	KM	0									
14/Aug/20	JM	0									
15/Aug/20	SB	0									
16/Aug/20	MG	0									
17/Aug/20	SN	0									
18/Aug/20	SL	0									
19/Aug/20	RB	0									
20/Aug/20	KM	0									
21/Aug/20	JM	0									
22/Aug/20	SB	0									
23/Aug/20	MG	0									
24/Aug/20	SN	0									
25/Aug/20	SL	0									
Total Overtime		90,0									





PT. INDRAPRATAMA WASUPONDA
GENERAL CONTRACTOR & SUPPLIER

JL. ANDI NYIWI NO. 04 WASUPONDA
KABUPATEN LUWU TIMUR, SULAWESI SELATAN
No. Tlp : 0811423156 – 082192855855 - 085227680519

SURAT KETERANGAN

No. 137/PT.IPW//VIII/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Erni Malape
Jabatan : Direktur

Dengan ini menerangkan :

Nama : Muh. Taufiq
NIM : 15 0302 0039
Fakultas : Fakultas Syariah
Alamat : Jl. Songkong Rongkong Palopo

Telah selesai melakukan penelitian pada Kantor PT. Indra Pratama Wasuponda pada tanggal 19 Agustus 2020 dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :

“ Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pada PT. Indra Pratama Wasuponda”

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Sorowako, 21 Agustus 2020
PT. Indra Pratama Wasuponda


Erni Malape
Direktur